

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN DALAM MENGELOLA
SUMBERDAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN**
(Studi kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Jawa Timur)

**SKRIPSI
SOSIAL EKONOMI PERIKANAN**

Oleh

**SYAIFULLAH
Nim. 0610842009**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2009**

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN DALAM MENGELOLA
SUMBERDAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN**

(Studi kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Jawa Timur)

**SKRIPSI
PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana

Oleh

**SYAIFULLAH
Nim. 0610842009**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2009**

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN DALAM MENGELOLA
SUMBERDAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN**

(Studi kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Jawa Timur)

Oleh
SYAIFULLAH
Nim. 0610842009

telah dipertahankan didepan penguji
pada tanggal 11 agustus 2009
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:

Dosen Penguji I

Dr. Ir. HARSUKO RINIWATI, MP

Tanggal:

Dosen Pembimbing I

Dr. Ir. PUDJI PURWANTI, MP

Tanggal:

Dosen Penguji II

Ir. MIMIT PRIMYASTANTO, MS

Tanggal:

Dosen Pembimbing II

ZAINAL ABIDIN, S.Pi

Tanggal:

Mengetahui:
Ketua Jurusan

Dr. Ir. NUDDIN HARAHAH, MS

Tanggal:

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Mu penulis dapat menyajikan skripsi yang berjudul **ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN DALAM MENGELOLA SUMBERDAYA KELAUTAN DAN PERIKANAN (Studi kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Jawa Timur)**. Di dalam tulisan ini, disajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi faktor yang mempengaruhi kinerja dinas kelautan dan perikanan dalam mengelola sumberdaya kelautan dan perikanan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Jawa Timur.

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangtepatan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Malang, 11 Agustus 2009

Syaifullah



RINGKASAN

SYAIFULLAH. Laporan Skripsi Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dinas Kelautan Dan Perikanan Dalam Mengelola Sumberdaya Kelautan Dan Perikanan (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Jawa Timur). Dibawah bimbingan **Dr. Ir. Pudji purwanti, MP Dan Zainal Abidin, S.Pi**

Hadirnya DKP merupakan bukti tumbuhnya kesadaran dan keseriusan pemerintah untuk mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumberdaya kelautan dan perikanan dan menjadikan sektor ini sebagai penggerak utama ekonomi nasional. Peran DKP semakin penting sebagai salah satu komponen untuk mewujudkan program normalisasi kehidupan ekonomi, dan memperkuat dasar bagi kehidupan perekonomian rakyat. Oleh karena itu yang merupakan faktor utama yang menjadi ukuran keberhasilan pengelolaan sumberdaya perikanan di Indonesia adalah kinerja dari DKP. Dalam pelaksanaannya, banyak faktor yang ikut berperan dalam pembentukan kinerja organisasi pemerintah, oleh karena itu organisasi pemerintah sedapat mungkin mengarahkan kinerja organisasi agar berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja DKP Kab. Malang dalam mengelola sumberdaya kelautan dan perikanan. 2) Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja DKP Kab. Malang dalam mengelola sumberdaya kelautan dan perikanan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), sedangkan sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi, kuisisioner, wawancara dan dokumentasi. Analisa data yang digunakan adalah analisa linier berganda dan analisa koefisien determinasi (R^2)

Dari analisa regresi linier berganda didapatkan persamaan sebagai berikut $Y = 1,502 + 0,227X_1 + 0,653X_2 + 0,666X_3 + e$. Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada semua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah faktor tim. Faktor kepemimpinan juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi, hal dapat dilihat dari koefisien regresi dengan variabel faktor tim tidak terlalu berbeda nilainya. Kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi tetapi lebih kecil pengaruhnya dibandingkan dengan faktor tim dan kepemimpinan. Dari hasil analisa regresi diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu 0,805 Hasil tersebut menunjukkan bahwa 80,5% kinerja organisasi dipengaruhi oleh Kinerja pegawai, kepemimpinan dan faktor tim. Sedangkan 19,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, didapatkan kesimpulan sebagai berikut : (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang adalah faktor kinerja pegawai, faktor kepemimpinan dan faktor tim. (2) Variabel faktor tim lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang. Ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien regresi sebesar sebesar 0.666 lebih besar dari nilai koefisien regresi kinerja pegawai sebesar 0.227, serta nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0.653. Saran yang dapat diberikan adalah : (1) Bagi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang (a) Hendaknya Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang lebih memperhatikan faktor kinerja pegawai, karena dari hasil penelitian menunjukkan faktor kinerja pegawai memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan faktor kepemimpinan dan faktor tim. Hal ini sebagai langkah untuk meningkatkan capaian kinerja organisasi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara :

Para pegawai harus mempunyai prinsip puas akan hasil pekerjaan. Pimpinan harus bersikap lebih tegas dalam menyikapi pegawai yang tidak disiplin dan tidak mematuhi peraturan yang ada dengan memberikan surat peringatan, teguran langsung ataupun sanksi. Memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang paling disiplin misalnya promosi. Mengoptimalkan atau menambah intensitas diklat kepemimpinan dan pelatihan pengetahuan umum tentang perikanan. Hendaknya pegawai sering mencoba melakukan pekerjaan yang baru atau membantu rekan kerja dalam melakukan tugasnya sehingga dapat melatih kreatifitas, menambah pengalaman dan kemampuan dalam mengatasi hambatan. (b) Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang hendaknya mempertahankan atau meningkatkan keberadaan faktor tim dan faktor kepemimpinan yang telah dicapai, karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor tim paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Namun faktor kepemimpinan juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi. Untuk mempertahankan dan meningkatkan keberadaan faktor tim yang telah dicapai dapat dilakukan dengan meningkatkan dukungan dan semangat kepada rekan dalam satu tim, meningkatkan kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan hubungan pegawai dan meningkatkan intensitas acara atau kegiatan diluar kantor yang nantinya akan membina hubungan baik antar pegawai. (2) Kalangan peneliti yaitu hendaknya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang capaian kinerja pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	iii
HALAMAN RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kontribusi Penelitian	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Pengertian Kinerja	5
2.2 Kinerja Organisasi Pemerintah	6
2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi	8
2.4 Pengelolaan Sumberdaya Perikanan	9
2.5 Departemen Kelautan Dan Perikanan	10
2.6 Kerangka Penelitian	12
III. METODOLOGI PENELITIAN	15
3.1 Tempat Dan Waktu	15
3.2 Jenis Penelitian	15
3.3 Metode Pengumpulan Data	15
3.4 Tehnik Pengumpulan Data	15
3.4.1 Sumber Dan Jenis Data	15
3.5 Populasi dan Sampel	17
3.5.1 Populasi	17
3.5.2 Sampel	17
3.6 Variabel Dan Skala Pengukuran	18
3.6.1 Variabel	18
3.6.2 Skala Pengukuran	23
3.7 Validitas Dan Reliabilitas	23
3.7.1 Uji Validitas	23
3.7.2 Uji Reliabilitas	24
3.8 Analisis Data	25
3.8.1 Analisis Linear Berganda	25
3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	26



IV. KEADAAN UMUM ORGANISASI	27
4.1 Keadaan Umum Daerah Penelitian.....	27
4.1.1 Letak Geografis dan Topografis Daerah	27
4.1.2 Gambaran Umum Perikanan	28
4.2 Sejarah Berdirinya Dinas kelautan Dan Perikanan	31
4.3 Tugas Pokok Dan Fungsi.....	32
4.4 Visi Dan Misi Dinas kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang	33
4.5 Tujuan Pembangunan Dinas kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.....	34
4.6 Sasaran dan Indikator Sasaran Dinas kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang	34
4.7 Kebijakan Dinas kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang..	35
4.8 Program/Kegiatan Dinas kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.....	35
4.9 Struktur Organisasi Dinas kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.....	37
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	41
5.1 Gambaran Umum Respoden	41
5.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	41
5.1.2 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
5.1.3 Berdasarkan Status Kepegawaian	44
5.2 Gambaran Kondisi Variabel Penelitian Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang	45
5.2.1 Kinerja Pegawai (X1).....	45
5.2.2 Kepemimpinan (X2)	46
5.2.3 Faktor Tim (X3)	46
5.2.3 Kinerja Organisasi (Y)	46
5.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	47
5.3.1 Kinerja Pegawai (X1).....	47
5.3.2 Kepemimpinan (X2)	50
5.3.3 Faktor Tim (X3)	52
5.3.3 Kinerja Organisasi (Y)	54
5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	57
5.4.1 Uji Validitas.....	57
5.4.2 Uji Reliabilitas.....	60
5.5 Analisa Data dan Interpretasi	61
5.5.1 Analisa Regresi Linier Berganda.....	61
5.5.2 Uji Koefisien Determinan (R^2).....	63
5.6 Pembahasan	63
5.6.1 Kinerja Pegawai (X1).....	65
5.6.2 Kepemimpinan (X2)	65
5.6.3 Faktor Tim (X3)	66
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	67
6.1 Kesimpulan	67
6.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	71

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan sektor kelautan pada saat ini merupakan pilihan yang strategis dalam rangka mendukung upaya pembangunan ekonomi nasional, agar tercipta landasan ekonomi yang kuat. Pembangunan perikanan sebagai bagian dari pembangunan nasional, diarahkan untuk mendukung tercapainya tujuan dan cita-cita luhur bangsa Indonesia dalam mewujudkan suatu masyarakat adil dan merata, materil dan spiritual, berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sektor perikanan mempunyai peranan yang cukup penting, terutama dikaitkan dengan upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi perikanan yang diarahkan untuk meningkatkan pendapatan dan taraf hidup nelayan, menghasilkan protein hewani dalam rangka memenuhi kebutuhan pangan dan gizi, meningkatkan ekspor, menyediakan bahan baku industri, memperluas lapangan kerja dan kesempatan berusaha, serta mendukung pembangunan wilayah dengan tetap memperhatikan kelestarian dan fungsi lingkungan hidup.

Menurut Mahmudi (2007:8) dalam pemerintahan demokrasi, hubungan antara pemerintah dan masyarakat dapat digambarkan sebagai suatu hubungan keagenan (*agency relationship*). Dalam hal ini pemerintah sebagai agen yang diberi kewenangan untuk melaksanakan kewajiban tertentu yang ditentukan oleh masyarakat. Dengan demikian hubungan pemerintah dan masyarakat merupakan sebuah hubungan pertanggungjawaban, dalam hal ini pemerintah sebagai agen harus mempertanggungjawabkan aktivitas dan kinerjanya kepada masyarakat yang telah memberikan dana kepada pemerintah.

Pada akhir tahun 1999 pada masa pemerintahan Presiden KH. Abdurrahman Wahid telah dibentuk Departemen Kelautan Dan Perikanan (DKP). Hadirnya DKP merupakan bukti tumbuhnya kesadaran dan keseriusan pemerintah untuk

mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumberdaya kelautan dan perikanan dan menjadikan sektor ini sebagai penggerak utama ekonomi nasional. Peran DKP semakin penting sebagai salah satu komponen untuk mewujudkan program normalisasi kehidupan ekonomi, dan memperkuat dasar bagi kehidupan perekonomian rakyat.

Dalam RENSTRA Departemen Kelautan Dan Perikanan tugas pokok dan fungsi Departemen Kelautan Dan Perikanan sebagai suatu organisasi pemerintah yang bertanggung jawab melaksanakan tugas pemerintah di bidang kelautan dan perikanan, diharapkan mampu turut mewujudkan visi dan misi pembangunan nasional sebagaimana digariskan dalam RPJMN 2004-2009. Visi dari DKP yaitu tewujudnya tata kelautan dan perikanan yang tangguh dengan memanfaatkan sumberdaya secara efisien dan berkelanjutan serta dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang dilakukan oleh pelaku usaha kelautan dan perikanan yang maju, dapat menyesuaikan setiap perubahan dan berwawasan agrobisnis di wilayah Kabupaten Malang sedangkan misi dari DKP yaitu memantapkan swasembada pangan ikan, memberdayakan potensi serta meningkatkan produk-produk kelautan dan perikanan ekonomis penting, mengentaskan masyarakat kelautan dan perikanan dari kemiskinan, dan memantapkan dan memelihara sistem pendukung kelautan dan perikanan (sumberdaya manusia, sumberdaya alam, sarana produksi, kelembagaan dan permodalan) guna menjamin kesinambungan (Yustiyono, 2004:44-45).

Oleh karena itu yang merupakan faktor utama yang menjadi ukuran keberhasilan pengelolaan sumberdaya perikanan di Indonesia adalah kinerja dari DKP. Dalam hal ini kinerja menurut kamus besar bahasa Indonesia (1996) diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja kinerja ini digunakan untuk tercapainya suatu hasil atau untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien, Menurut Pasolong (2008:175) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja

organisasi, kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Pengertian kinerja sebagaimana yang telah digambarkan hakekatnya berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja lembaga (organisasi) salah satunya ditentukan oleh kinerja sekelompok orang sebagai pelaku organisasi. Sebaliknya kinerja sekelompok orang sebagai pelaku organisasi ditentukan oleh struktur, peralatan keuangan yang dimiliki oleh organisasi. Dalam pelaksanaannya, banyak faktor yang ikut berperan dalam pembentukan kinerja organisasi pemerintah, oleh karena itu organisasi pemerintah sedapat mungkin mengarahkan kinerja organisasi agar berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan melihat latar belakang dan alasan-alasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengambil judul **Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dinas Kelautan Dan Perikanan Dalam Mengelola Sumberdaya Kelautan Dan Perikanan (Studi kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Jawa Timur).**

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam skripsi ini adalah:

1. Faktor-faktor apakah yang berpengaruh terhadap kinerja DKP Kab. Malang dalam mengelola sumberdaya kelautan dan perikanan ?
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja DKP Kab. Malang dalam mengelola sumberdaya kelautan dan perikanan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja DKP Kab. Malang dalam mengelola sumberdaya kelautan dan perikanan.
2. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja DKP Kab. Malang dalam mengelola sumberdaya kelautan dan perikanan.

1.4 Kontribusi Penelitian

Kontribusi yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kalangan akademis dan perguruan tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengetahuan tambahan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang maupun perguruan tinggi untuk mengembangkan khasanah keilmuan di bidang kelembagaan dan kebijakan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang masalah yang dikaji, serta sebagai bahan perbandingan antara teori yang didapat selama kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi instansi pemerintah

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pemikiran untuk evaluasi kinerja, dalam hal ini kinerja Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.
2. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk mengambil langkah/kebijakan untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja organisasi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut kamus besar bahasa Indonesia (1996) diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja kinerja ini digunakan untuk tercapainya suatu hasil atau untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Menurut Pasolong (2008:175) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi, kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Adapun Tika (2005:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Pendapat lain tentang kinerja organisasi dikemukakan oleh Nasucha dalam Posolong (2008:177) bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Dari berbagai pengertian diatas dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

1. Prestasi dan hasil-hasil fungsi pekerjaan.
2. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor.
3. Pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
4. Periode waktu tertentu.

Prestasi dan hasil-hasil fungsi pekerjaan dalam hal ini merupakan sesuatu yang dicapai dari pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi secara individu maupun kelompok, yang berarti kinerja tersebut merupakan sesuatu yang dicapai secara individu maupun kelompok.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dalam hal ini dapat berupa faktor intern maupun ekstern. Pelaksanaan prestasi/hasil pekerjaan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi selama periode waktu tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai sebuah prestasi dan hasil-hasil fungsi pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dalam waktu tertentu. Pengertian kinerja sebagaimana yang telah digambarkan hakekatnya berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja lembaga (organisasi salah satunya ditentukan oleh kinerja sekelompok orang sebagai pelaku organisasi. Sebaliknya kinerja sekelompok orang sebagai pelaku organisasi ditentukan oleh struktur, peralatan keuangan yang dimiliki oleh organisasi.

2.2 Kinerja Organisasi Pemerintah.

Menurut Siagian (1983:9) organisasi adalah sebagai wadah yang statis dan organisasi sebagai suatu organisme yang dinamik. Organisasi dalam arti statis adalah wadah tempat penyelenggaraan berbagai kegiatan dengan penggambaran yang jelas tentang hirarki kedudukan, jabatan serta jaringan saluran wewenang dan pertanggung jawaban. Dan organisasi dari segi dinamika dapat dikatakan merupakan proses kerja sama yang serasi antara orang-orang di dalam perwadahan yang sistematis, formal dan hirarkhikal yang berfikir dan bertindak seirama demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan dengan efisien, efektif, produktif dan

ekonomis yang pada gilirannya memungkinkan terjadinya pertumbuhan yang baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif.

Griffin (2004:6) mendefinisikan organisasi (*organization*) sebagai sekelompok orang yang bekerja bersama dalam suatu cara yang terstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai serangkaian tujuan.

Berdasarkan pendapat itu maka organisasi merupakan wadah yang bersifat statis dan dinamis yang terdiri dari sekumpulan orang yang saling bekerja sama, melakukan kegiatan yang sistematis serta berfikir dan bertindak seirama demi mencapai serangkaian tujuan. Bertindak seirama dalam arti pekerjaannya mengarah ke satu arah yaitu untuk mencapai tujuan dan cita-cita organisasi.

Dari pengertian tentang organisasi secara umum diatas dapat disimpulkan pengertian organisasi pemerintah yaitu organisasi yang dibentuk oleh pemerintah untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan guna kesejahteraan masyarakat.

Tugas utama pemerintah sebagai organisasi sektor publik terbesar adalah untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat. Menurut Mahmudi (2007:7) kesejahteraan masyarakat merupakan sebuah konsep yang sangat multikompleks, kesejahteraan masyarakat tidak hanya berupa kesejahteraan fisik yang bersifat material saja, namun termasuk kesejahteraan nonfisik yang bersifat immaterial. Oleh karena itu, rakyat atau masyarakat yang harus dilayani oleh negara, negara berkewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

Menurut Mahmudi (2007:8) dalam pemerintahan demokrasi, hubungan antara pemerintah dan masyarakat dapat digambarkan sebagai suatu hubungan keagenan (*agency relationship*). Dalam hal ini pemerintah sebagai agen yang diberi kewenangan untuk melaksanakan kewajiban tertentu yang ditentukan oleh masyarakat. Dengan demikian hubungan pemerintah dan masyarakat merupakan sebuah hubungan pertanggungjawaban, dalam hal ini pemerintah sebagai agen



harus mempertanggungjawabkan aktivitas dan kinerjanya kepada masyarakat yang telah memberikan dana kepada pemerintah.

Dalam pelaksanaannya, banyak faktor yang ikut berperan dalam pembentukan kinerja organisasi pemerintah, oleh karena itu organisasi pemerintah sedapat mungkin mengarahkan kinerja organisasi agar berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Masyarakat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, walaupun organisasi tersebut bekerja pada bidang yang sama namun kinerjanya belum tentu sama. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, sebagaimana yang dikemukakan oleh Tika (2005:122) bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut Mahmudi (2007:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader;

3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Pasolong (2008:186) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kemauan
3. Energi
4. Teknologi
5. Kompensasi
6. Kejelasan Tujuan
7. Keamanan

Organisasi yang memperhatikan faktor sumberdaya manusia, kepemimpinan, serta tim, akan penting artinya bagi anggota organisasi yang akan melaksanakan pekerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

2.4 Pengelolaan Sumberdaya Perikanan

Pengelolaan menurut kamus besar bahasa Indonesia (1997) diartikan sebagai proses cara, perbuatan mengelola; proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain; proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan organisasi; proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan dalam pencapaian tujuan.

Menurut Katili (1983:15) sumberdaya (*resource*) adalah berbagai faktor produksi yang dimobilisasikan dalam suatu proses produksi atau aktiva ekonomi

seperti modal, tenaga manusia, energi, air, mineral, dan lain-lain. Sedangkan sumberdaya alam adalah semua unsur tata-lingkungan biofisik yang dengan nyata atau potensial dapat memenuhi kebutuhan manusia. Sedangkan Reksohadiprodo (1996:5) mengemukakan bahwa sumberdaya adalah sesuatu yang berguna dan mempunyai nilai di dalam kondisi dimana kita menemukannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumberdaya perikanan merupakan suatu proses kegiatan memanfaatkan sumberdaya perikanan dengan melakukan kegiatan penangkapan, pemeliharaan dan pembudidayaan ikan. Sebagaimana arti perikanan dalam kamus besar bahasa Indonesia (1997) yaitu segala sesuatu yang bersangkutan dengan penangkapan, pemeliharaan, dan pembudidayaan.

Pengelolaan sumberdaya perikanan yang dilakukan oleh pemerintah bertujuan untuk meningkatkan pendapatan para nelayan/petani ikan dengan meningkatkan produktivitasnya, memperluas kesempatan kerja dan kesempatan berusaha. Hasil dari peningkatan produksi ini, disamping memenuhi kebutuhan protein hewani, juga untuk meningkatkan devisa negara melalui peningkatan ekspor.

2.5 Departemen Kelautan Dan Perikanan

Sejarah terbentuknya Departemen Kelautan Dan Perikanan dimulai pada tanggal 26 Oktober 1999 pada pemerintahan Presiden RI, Abdurrahman Wahid dibentuk Departemen Eksplorasi Laut, selanjutnya pada tanggal 23 Agustus 2000 berubah menjadi Departemen Eksplorasi Laut Dan Perikanan dan pada tahun 2001 menjadi Departemen Kelautan Dan Perikanan.

Hadirnya DKP merupakan bukti tumbuhnya kesadaran dan keseriusan pemerintah untuk mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumberdaya kelautan dan perikanan dan menjadikan sektor ini sebagai penggerak utama ekonomi nasional.

Dalam RENSTRA Departemen Kelautan Dan Perikanan tugas pokok dan fungsi Departemen Kelautan Dan Perikanan sebagai suatu organisasi pemerintah yang bertanggung jawab melaksanakan tugas pemerintah di bidang kelautan dan perikanan, diharapkan mampu turut mewujudkan visi dan misi pembangunan nasional sebagaimana digariskan dalam RPJMN 2004-2009. Oleh karena itu yang merupakan faktor utama yang menjadi ukuran keberhasilan pengelolaan sumberdaya perikanan di Indonesia adalah kinerja dari DKP.

Dengan keluarnya UU No.32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yang berisi tentang pengaturan otonomi daerah maka Dinas Kelautan Dan Perikanan di daerah mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk mengelola sumberdaya perikanan dan kelautan yang ada di daerah masing-masing.

Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang didirikan pada tanggal 1 Maret 2001 sesuai dengan perda No. 11 tahun 2001, dengan alamat jalan Raya Kebon Sari No. 84 Malang.

Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang mempunyai tugas melaksanakan dan menyelenggarakan urusan rumah tangga daerah dibidang Kelautan Dan Perikanan sesuai dengan kewenangan yang menjadi tanggung jawab serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan bidang tugasnya. Untuk itu maka Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Melaksanakan kewenangan dibidang kelautan dan perikanan.
2. Perencanaan, pelaksanaan, pengawasan pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan di bidang kelautan dan perikanan.
3. Memberikan perijinan dan melaksanakan pelayanan umum dibidang kelautan dan perikanan.
4. Melakukan pengawasan teknis dan pelaksanaan bidang konservasi, eksplorasi, eksplotasi kelautan dan perikanan serta penegakan hokum di laut kewenangan daerah.

5. Melakukan pembinaan terhadap pendayagunaan sumberdaya kelautan dan perikanan.
6. Mengelola administrasi umum meliputi ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, peralatan dan perlengkapan.
7. Menyelenggarakan standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan dalam bidang kelautan dan perikanan.
8. Melakukan pembinaan Unit Teknis Dinas (UPTD).

(Yustiyono, 2004:53)

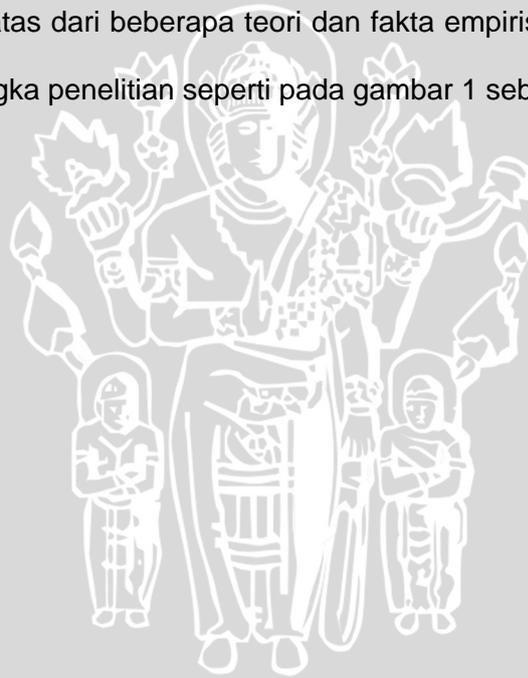
2.6 Kerangka Penelitian

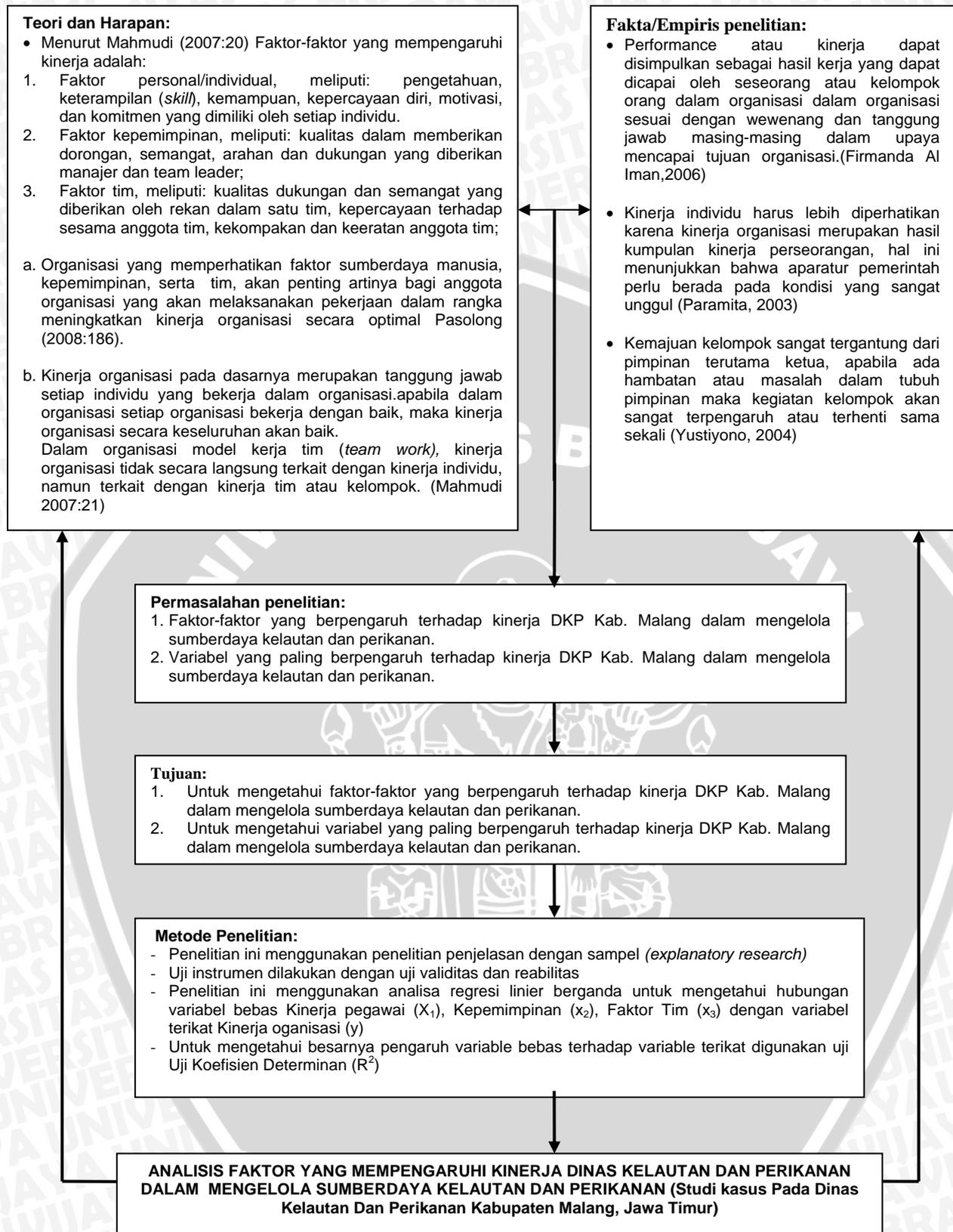
Menurut Mahmudi (2007:20) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader, faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota. Sedangkan menurut Pasolong (2008:186) organisasi yang memperhatikan faktor sumberdaya manusia, kepemimpinan, serta tim, akan penting artinya bagi anggota organisasi yang akan melaksanakan pekerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

Menurut Mahmudi (2007:21) kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap organisasi bekerja dengan baik, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dalam organisasi model kerja tim (*team work*), kinerja organisasi tidak secara langsung terkait dengan kinerja individu, namun terkait dengan kinerja tim atau kelompok.

Dari hasil penelitian terdahulu bahwa *performance* atau kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Firmanda Al Iman,2006), kinerja individu harus lebih diperhatikan karena kinerja organisasi merupakan hasil kumpulan kinerja perseorangan, hal ini menunjukkan bahwa aparatur pemerintah perlu berada pada kondisi yang sangat unggul (Paramita, 2003), kemajuan kelompok sangat tergantung dari pimpinan terutama ketua, apabila ada hambatan atau masalah dalam tubuh pimpinan maka kegiatan kelompok akan sangat terpengaruh atau terhenti sama sekali (Yustiyono, 2004).

Dari pemaparan diatas dari beberapa teori dan fakta empiris penelitian maka dapat dibuat sebuah kerangka penelitian seperti pada gambar 1 sebagai berikut :





Gambar 1. Kerangka Penelitian

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April 2009, di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Jawa Timur.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian survey. Singarimbun (1985: 3), mengemukakan bahwa penelitian survey adalah "penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok". Sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan-hubungan antar variabel baik sosiologis maupun psikologis. Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan dengan sampel (*explanatory research*). Data-data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Variabel penelitian tersebut adalah variabel Kinerja Pegawai (X_1), kepemimpinan (X_2), Faktor tim (X_3), terhadap kinerja organisasi (Y).

3.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh berbagai faktor (kinerja pegawai, kepemimpinan, serta faktor tim) terhadap kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang, Jawa Timur.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Jenis Data

Menurut Sugiyono (2005:14) penelitian adalah merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, untuk mendapatkan data yang valid tersebut peneliti harus terlebih dahulu mengetahui macam-macam data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Sedangkan untuk mengumpulkan data primer ini digunakan :
 1. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang sistematis, yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian atau yang didasarkan pada kebutuhan penelitian, yang diajukan kepada responden.
 2. Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan pertanyaan secara langsung kepada responden dan responden menjawab. Hal ini dilakukan untuk mengetahui lebih mendalam dan biasanya menambah keterangan tambahan dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden.
 3. Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan untuk mengetahui karakteristik organisasi dalam melaksanakan program kerjanya.
 4. Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui studi dokumentasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau berasal dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder yang diperlukan meliputi struktur organisasi, program kerja dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini data tersebut diperoleh dari :
 - DKP Kabupaten Malang
 - Literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu tentang konsep kinerja, metode penelitian, konsep kepemimpinan, sumberdaya manusia dan tentang DKP.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Arikunto (2002:108), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2005:90).

Dalam penelitian ini yang dimaksud sebagai populasi adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang, Jawa Timur.

3.5.2 Sampel

Menurut Arikunto (2002:111), sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Nasution (2007:86) memilih sejumlah tertentu dari keseluruhan populasi disebut sampling. Menurut Walpole (1995:243) Untuk contoh kecil yang diambil dari populasi yang tidak normal, kita tidak dapat mengharapkan bahwa derajat kepercayaan bagi selang tersebut akan akurat. Tetapi bila ukuran contohnya $n \leq 30$, bagaimanapun bentuk populasinya, teori penarikan contoh menjamin akan diperolehnya hasil yang memuaskan.

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini digunakan rumus Slovin dalam Umar (2003:141), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah responden/sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10 % atau 0,1.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel bertujuan (*purposive sample*). Menurut Arikunto (2002:113) mengemukakan bahwa sampel bertujuan (*purposive sample*) dilakukan dengan cara mengambil subjek

bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini menggunakan metode sampel bertujuan karena digunakan untuk mengambil sampel pada setiap pimpinan di masing-masing bagian/kelompok kerja dan dalam struktur organisasi DKP terdapat beberapa kelompok kerja atau bagian-bagian sehingga pengambilan sampel harus proporsional pada setiap kelompok. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang.

3.6 Variabel dan Skala pengukuran

3.6.1 Variabel

Menurut Arikunto (2002:96), variabel adalah hal hal yang menjadi objek penelitian, yang ditatap dalam suatu kegiatan penelitian (*points to be noticed*), yang menunjukkan variasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah variabel kinerja pegawai (X_1), kepemimpinan (X_2), faktor tim (X_3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja organisasi (Y).

a. Variabel Bebas (independen)

- 1) Kinerja pegawai/individu (X_1), adalah hasil kerja yang dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikatornya adalah :

- a) Sikap (*attitude*)
- b) Perilaku (*Behaviour*)
- c) Pendidikan (*education*)
- d) Kemampuan (*ability*)
- e) Pengalaman (*experience*)

(Prawirosentono,1999:25)

- 2) Kepemimpinan (X_2), adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Pasolong 2008:111).

Dalam penelitian ini Indikator kepemimpinan adalah :

- a) Kemampuan teknis
 - b) Kecakapan komunikasi
 - c) Motivasi
 - d) Kepercayaan diri
- 3) Faktor tim (X_3),
Indikatornya adalah :
- a) Dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim
 - b) Kepercayaan terhadap sesama anggota tim
 - c) kekompakan
 - d) keeratan anggota tim.

(Mahmudi 2007:20)

- b. Variabel Terikat (dependen)

Kinerja organisasi (Y), adalah kinerja sebagai sebuah prestasi dan hasil-hasil fungsi pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dalam waktu tertentu.

Indikatornya adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran :

- a. Masukan (*inputs*)

Artinya segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.

b. Keluaran (*output*)

Artinya sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau nonfisik.

c. Hasil (*outcomes*)

Artinya sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)

d. Manfaat (*benefits*)

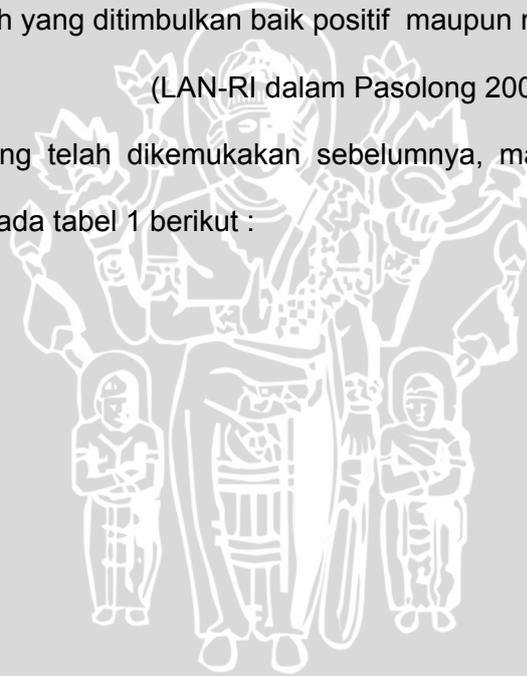
Artinya sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

e. Dampak (*impacts*)

Artinya pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative.

(LAN-RI dalam Pasolong 2008:177-178)

Dari penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat matrik konsepnya seperti pada tabel 1 berikut :



Tabel 1. Matrik Konsep

Variabel	Indikator	Pustaka
Kinerja Pegawai (X1)	Sikap (<i>attitude</i>), Perilaku (<i>Behaviour</i>), Pendidikan (<i>education</i>), Kemampuan (<i>ability</i>), dan Pengalaman (<i>experience</i>).	Setiap individu mempunyai perbedaan dalam sikap (<i>attitude</i>), perilaku (<i>behaviour</i>), pendidikan (<i>education</i>), kemampuan (<i>ability</i>), dan pengalaman (<i>experience</i>). perbedaan dari hal-hal tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (<i>performance</i>) masing-masing yang berbeda. (Prawirosentono, 1999:25).
Kepemimpinan (X2)	Kemampuan teknis, Kecakapan komunikasi, Motivasi, Kepercayaan diri.	Efektifitas seorang pemimpin banyak kemungkinan didukung dengan adanya persyaratan yang lebih tinggi dari rata-rata bawahannya, antara lain : memiliki kecerdasan yang cukup tinggi, memiliki kemampuan berbicara, memiliki kepercayaan diri, Memiliki inisiatif, Memiliki motivasi berprestasi, memiliki ambisi (Wexler & yulk dalam As'ad 1986:4) Menurut Terry dalam As'ad (1986:4-5) syarat-syarat yang harus dipunyai seorang pemimpin adalah kekuatan (<i>enersi</i>), keseimbangan emosi, pengetahuan tentang hubungan kemanusiaan, motivasi pribadi, kecakapan berkomunikasi, kecakapan mengajar, kecakapan bergaul, dan kemampuan teknis.
Faktor Tim (X3)	Dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, Kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, keeratan anggota tim.	Dalam organisasi model kerja tim (<i>team work</i>), kinerja organisasi secara tidak langsung terkait dengan kinerja individu, namun terkait dengan kinerja tim atau kelompok. (Mahmudi, 2007:21) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim Kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, keeratan anggota tim. (Mahmudi, 2007:20,21)
Kinerja Organisasi (Y)	Masukan (<i>inputs</i>). Manfaat (<i>benefits</i>). Dampak (<i>impacts</i>). keluaran (<i>output</i>). Hasil (<i>outcomes</i>).	Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator Masukan (<i>inputs</i>) Artinya segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Keluaran (<i>output</i>) Artinya sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau nonfisik. Hasil (<i>outcomes</i>) Artinya sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan padajangka menengah (efek langsung) Manfaat (<i>benefits</i>) Artinya sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Dampak (<i>impacts</i>) Artinya pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif (LAN-RI dalam Pasolong 2008:177-178).

Berdasarkan konsep di atas, maka definisi dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut.

Tabel 2. Konsep, Variabel, Indikator, Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item Indikator
Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	Kinerja Pegawai	Sikap (attitude)	1. Kepuasan akan hasil pekerjaan yang dilakukan
		Perilaku (Behaviour)	1. Kedisiplinan pegawai. 2. Mematuhi peraturan yang ada
		Pendidikan (education)	1. Pengaruh pendidikan formal terhadap kinerja 2. Pengaruh pendidikan non formal terhadap kinerja
		Kemampuan (ability)	1. Kreativitas dalam pemecahan masalah 2. Kemampuan mengatasi hambatan pekerjaan
		Pengalaman (experience)	1. Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan
	Kepemimpinan	kemampuan teknis	1. Dapat menggunakan peralatan dan sarana yang tersedia
		Kecakapan komunikasi	1. Komunikasi yang dilakukan oleh atasan ke bawahan
		Motivasi	1. Pemberian semangat oleh atasan kepada bawahan
		Kepercayaan diri	1. Kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin organisasi
	Faktor Tim	Dukungan dan semangat	1. Dukungan dan semangat yang diberikan rekan kerja
		Kepercayaan	1. Kepercayaan terhadap sesama pegawai
		Kekompakan	1. Kekompakan para pegawai
		Keeratan anggota tim	1. Hubungan antar pegawai yang erat
	Kinerja Organisasi	Kinerja Organisasi	Masukan (<i>inputs</i>)
Keluaran (<i>output</i>)			1. Sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan (fisik atau non fisik)
Hasil (<i>outcomes</i>)			1. Berfungsinya suatu keluaran/efek langsung yang dirasakan dari suatu kegiatan
Dampak (<i>impacts</i>)			1. Tujuan akhir dari kegiatan
Manfaat (<i>benefits</i>)			1. Pengaruh positif/negatif yang ditimbulkan dari suatu kegiatan

3.6.2 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2005:107), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skordengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3. Penentuan skor jawaban responden

No	Jawaban responden	skor
1	Sangat setuju, sangat sesuai, sangat paham, sangat mampu, sangat rajin	5
2	Setuju, sesuai, paham, mampu, rajin	4
3	Ragu-ragu	3
4	Kurang setuju, kurang sesuai, kurang paham, kurang mampu, kurang rajin	2
5	Sangat tidak setuju, sangat tidak sesuai, sangat tidak paham, sangat tidak mampu, sangat tidak rajin	1

Skor penilaian ini diberikan untuk pernyataan mendukung yang positif dan nilai terbalik jika pernyataan mendukung yang negatif.

3.7 Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. (Arikunto 2002:144-145).

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi Product moment (r hitung) dengan nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas ini menggunakan analisa SPSS 14 *for windows*. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 (Masrun Dalam Sugiono, 2002:106)

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - \sqrt{n \sum y^2 - (\sum xy)^2}}$$

Dimana :

- r_{xy} = Nilai korelasi
- n = Jumlah responden/ sampel
- x = skor item x
- y = skor item y

3.7.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Arikunto (2002 : 154) menjelaskan bahwa reliabilitas mengandung pengertian sebagai suatu instrument cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. pendapat diatas dapat diartikan bahwa reliabilitas sebagai alat ukur untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Pengukuran reliabilitas terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS 14 *for windows*. Pada teknik *alpha cronbach* kriteria yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas adalah besarnya nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6

(Sekaran,2003:311). Rumus *alpha cronbach* menurut Arikunto (2002:171) adalah sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

3.8 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah seluruh responden terkumpul. Menurut Sugiyono (2005) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiono (2004:240) analisis ini merupakan suatu proses untuk mengukur pengaruh dari sebuah variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Sedangkan rumus yang digunakan menurut Lains (2003) adalah sebagai berikut :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} \dots + u_i$$

Keterangan :

Y_i = Variabel kinerja organisasi

β_0 = Konstanta regresi berganda

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \dots$ = Koefisien regresi

X_{1i} = Variabel kinerja pegawai

- X_{2i} = Variabel kepemimpinan
 X_{3i} = Variabel Faktor tim
 u_i = error (variabel bebas lain di luar model regresi).

3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Primyastanto (2003), koefisien determinasi menunjukkan besarnya sumbangan input secara bersama-sama terhadap hasil produksi.

Kegunaan dari koefisien ini adalah :

- Untuk mengukur ketepatan suatu garis regresi yang ditetapkan suatu kelompok data observasi. Apabila R^2 semakin besar maka menunjukkan semakin tidak tepatnya garis regresi tersebut untuk mewakili data observasi. Koefisien determinasi mempunyai nilai antara 0 dan 1 atau ($0 < R^2 < 1$).
- Untuk mengukur besarnya presentase dari jumlah variasi dari variabel dependent dapat dikatakan seberapa jauh variabel independen mampu menerangkan variabel dependen.

Apabila $R^2=1$ atau mendekati 1, maka model tersebut dikatakan dapat menjelaskan keeratan hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent dengan tepat dan dinyatakan dengan persen.

BAB 4. KEADAAN UMUM ORGANISASI

4.1 Keadaan Umum Daerah Penelitian

4.1.1 Letak Geografis dan Topografis Daerah

Kabupaten Malang adalah sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Ibu kotanya saat ini berada di kota Malang. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2008, Kota Kepanjen ditetapkan sebagai ibu kota Kabupaten Malang yang baru. Kota Kepanjen saat ini sedang berbenah diri agar nantinya layak sebagai ibu kota kabupaten. Kabupaten ini berbatasan langsung dengan Kabupaten Jombang, Kabupaten Mojokerto, Kota Batu, dan Kabupaten Pasuruan di utara, Kabupaten Lumajang di timur, Samudra Hindia di selatan, serta Kabupaten Blitar dan Kabupaten Kediri di barat. Sebagian besar wilayahnya merupakan pegunungan yang berhawa sejuk, Malang dikenal sebagai salah satu daerah tujuan wisata utama di Jawa Timur.

Kabupaten Tingkat II Malang terletak pada $112^{\circ} 035' 10090''$ sampai $122^{\circ} 57' 00''$ BT dan $70^{\circ} 44' 55011''$ sampai $80^{\circ} 26' 35045''$ LS (lampiran 2). Adapun batas-batas dari Kabupaten Malang sebagai berikut :

Sebelah Utara	: Kabupaten Pasuruan dan Kabupaten Mojokerto
Sebelah Timur	: Kabupaten Probolinggo, Kabupaten Lumajang
Sebelah Barat	: Kabupaten Blitar dan Kabupaten Kediri
Sebelah Selatan	: Samudara Hindia

Kabupaten Malang adalah salah satu Kabupaten di Indonesia yang terletak di Propinsi Jawa Timur dan merupakan Kabupaten yang terluas wilayahnya dari 37 Kabupaten/ Kotamadya yang ada di Jawa Timur. Hal ini didukung dengan luas wilayahnya 3.348 km^2 atau sama dengan 334.800 ha dan jumlah penduduknya 2.346.710 (terbesar kedua setelah Kotamadya Surabaya). Kabupaten Malang juga dikenal sebagai daerah yang kaya akan potensi diantaranya dari pertanian,

perkebunan, tanaman obat keluarga, dan lain sebagainya. Disamping itu juga dikenal dengan obyek-obyek wisatanya.

Kabupaten Malang terdiri atas 33 kecamatan, yang dibagi lagi menjadi sejumlah desa dan kelurahan. Pusat pemerintahan di Kecamatan Kepanjen. Pusat pemerintahan sebelumnya berada di Kota Malang. Kota Batu dahulu bagian dari Kabupaten Malang, sejak tahun 2001 memisahkan diri setelah ditetapkan menjadi kota. Ibukota kecamatan yang cukup besar di Kabupaten Malang antara lain Lawang, Singosari, Dampit, dan Kepanjen.

4.1.3 Gambaran Umum Perikanan

Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Malang di bidang Kelautan Dan Perikanan, dipimpin oleh Kepala Dinas yang pelaksanaan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang merupakan bagian integral dari pembangunan kelautan dan perikanan mempunyai peranan yang strategis dalam upaya peningkatan kecerdasan masyarakat melalui penyediaan pangan asal ikan sebagai sumber protein hewani. Disamping itu juga memiliki peranan dalam peningkatan nilai tambah pendapatan masyarakat dan membuka lapangan pekerjaan, oleh karenanya pembangunan sektor ini dapat menjadi sumber pertumbuhan baru yang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi lokal maupun regional.

Kabupaten Malang mempunyai potensi kelautan dan perikanan yang cukup besar. Potensi kelautan dan perikanan di Kabupaten Malang meliputi antara lain potensi perikanan tangkap, perikanan budidaya, dan pengolahan ikan.

a. Potensi Perikanan Tangkap

Dalam bidang perikanan tangkap dilaut dapat dilihat dari berkembangnya Pusat Pendaratan Ikan di beberapa lokasi yaitu Pelabuhan Perikanan Pantai (PPP) Pondokdadap di Desa Tambak Rejo Kecamatan Sumbermanjing Wetan, Tempat Pendaratan Ikan (TPI) Licin di Desa Lebakharjo Kecamatan Ampelgading dan TPI Sipelot di Desa Pujiharjo Kecamatan Tirtoyudo, serta aktivitas perikanan laut di wilayah pantai sepanjang kurang lebih 85,92 km dari timur sampai barat wilayah Kabupaten Malang yang melintasi 6 (enam) kecamatan, yaitu Kecamatan Ampelgading, Tirtoyudo, Sumbermanjing Wetan, Gedangan, Batur Sampai Donomulyo dengan potensi sumberdaya hayati ikan 80.435 ton pertahun untuk wilayah 200 mil laut. Kegiatan penangkapan ikan di perairan umum dilakukan oleh masyarakat diperairan sungai dan Waduk Selorejo serta Waduk/Bendungan Sutami.

Luas potensi perairan laut Kabupaten Malang mencapai 570.801 km² (setara 57.080 ha). Jika rata-rata produksi per hektar per tahun 456,66 kg, maka potensi produksi perikanan laut dapat mencapai 26.066,2 ton ikan per tahun. Namun berdasarkan data produksi riil tahun 2008 baru mencapai 4.068,7 ton atau sekitar 15,9 % dari potensi yang ada. Di wilayah 6 kecamatan pantai tersebut, selain terdapat potensi perikanan laut, potensi sumber daya laut yang lain juga masih melimpah seperti rumput laut, terumbu karang, ikan hias dll.

Tabel 4. Produksi perikanan tangkap tahun 2007 dan 2008

Penangkapan	Produksi (ton)	
	2007	2008
Perikanan Laut	9.729,77	9.223,72
Perikanan umum	357,37	209,84
Jumlah	10.087,14	9.433,56

Sumber : DKP Kabupaten Malang, 2009

b. Potensi Perikanan Budidaya

Sedangkan perikanan budidaya meliputi perikanan budidaya tambak, kolam, karamba, minapadi dan jaring sekat (sekatan), mempunyai karakteristik yang berbeda, hal ini dapat tergambar melalui potensi wilayah masing-masing yaitu wilayah budidaya tambak berada di Kecamatan Tirtoyudo, Sumbermanjing Wetan Dan Gedangan. Budidaya kolam, keramba dan minapadi tersebar hampir di seluruh wilayah Kecamatan sedangkan budidaya jaring sekat berada di Waduk Selorejo di Kecamatan Ngantang, Waduk Sengguruh di Kecamatan Kepanjen, Waduk Lahor di Kecamatan Kromengan dan Waduk Karangates di Kecamatan Sumberpucung, Pagak dan Kalipare.

Tabel 5. Produksi perikanan budidaya tahun 2007 dan 2008

Budidaya	Produksi (ton)	
	2007	2008
Tambak	532,60	443,65
Kolam	135,52	108,75
Karamba	0,59	0,00
Minapadi	5,57	8,14
Sekatan	183,29	525,55
Jumlah	857,56	1.086,09

Sumber : DKP Kabupaten Malang, 2009

c. potensi pengolahan perikanan

Dalam bidang pengolahan perikanan dapat dilihat dari berkembangnya industri pengolahan hasil perikanan baik industri rumah tangga yang banyak terdapat di daerah Sendang Biru Kecamatan Sumbermanjing Wetan yaitu mengolah ikan pindang abon ikan otak-otak dll, sedangkan untuk industri terdapat di daerah Dampit.

Tabel 6. Produksi perikanan budidaya tahun 2007 dan 2008

Pengolahan	Produksi (ton)	
	2007	2008
Ikan Olahan	3.392,86	3.276,92
Jumlah	3.392,86	3.276,92

Sumber : DKP Kabupaten Malang, 2009

4.2 Sejarah dan Berdirinya Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang

Sebelum didirikan Dinas Kelautan dan Perikanan di Desa Kebonsari Kecamatan Sukun, pada tahun 1951 dibeli tanah yang dulunya diduduki oleh bangsa Belanda dan ditahun 1952 didirikan kantor daerah Swastaranta Tingkat I Jawa Timur yaitu Dinas Perikanan Daerah Kabupaten Malang. Dinas Perikanan Daerah ini dibangun karena adanya kebutuhan masyarakat Kabupaten Malang akan pengetahuan dan keterampilan tentang perikanan, serta berdirinya Dinas Perikanan daerah ini mendapat bantuan dari Dinas Perikanan Propinsi Jawa Timur. Pada tahun 1972 terjadi penggabungan antara Dinas Perikanan Darat dan Perikanan Laut menjadi Dinas Perikanan yang merupakan Cabang Dinas dari Dinas perikanan Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur.

Pada tahun 1986 status Dinas Perikanan Daerah Kerja diubah menjadi Cabang Dinas Perikanan Kabupaten Malang. Tetapi dengan dibangunnya Dinas Perikanan Daerah Kerja ke Cabang dinas Perikanan tidak mengubah garis komando. Cabang Dinas Perikanan tetap dibawah tanggung jawab Dinas Perikanan Propinsi Jawa Timur.

Terjadi lagi perubahan pada tahun 12 Desember 1992 cabang Dinas Perikanan Kabupaten Malang menjadi Dinas Perikanan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Malang, berdasarkan Perda No 19 Tahun 1991. pada bulan Juli 2000 status Dinas Perikanan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Malang diubah menjadi Dinas Perikanan Kabupaten Malang. Pada akhir tanggal 1 Maret 2001 sesuai Perda No. 11 Tahun 2001 berubah menjadi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang. Pada tahun 2004 beubah nama menjadi Dinas Peternakan, Kelautan dan Perikanan berdasarkan Keputusan Bupati Malang No. 95 Tahun 2004. Dan akhirnya brubah nama lagi menjadi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2008 tanggal 28 Pebruari 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dan Peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2008 tanggal 4 April 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dinas Kelautan Dan Perikanan.

Lokasi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang di Jalan Trunojoyo No. 66 Kapanjen Kabupaten Malang.

4.3 Tugas Pokok Dan Fungsi

Sesuai dengan Peraturan Bupati Malang Nomor 18 Tahun 2008, Dinas Kelautan dan Perikanan sebagai unsur pelaksana Otonomi Daerah bidang kelautan dan perikanan mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Tugas Pokok
 - a. Melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang kelautan dan perikanan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan;
 - b. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.
2. Fungsi
 - a. Pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data yang berbentuk data base serta analisis data untuk penyusunan program kegiatan;

- b. Perencanaan strategis pada Dinas Kelautan dan Perikanan;
- c. Perumusan kebijakan teknis bidang kelautan dan perikanan;
- d. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Kelautan dan Perikanan;
- e. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang Kelautan dan Perikanan;
- f. Pelaksanaan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan bidang Kelautan dan Perikanan;
- g. Pelaksanaan standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan bidang Kelautan dan Perikanan;
- h. Penyelenggaraan kesektarian Dinas Kelautan dan Perikanan;
- i. Pembinaan UPTD;
- j. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan bidang Kelautan dan Perikanan;
- k. Pengkoordinasian, Integasi, dan Sinkronisasi kegiatan di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan;
- l. Pelaksanaan Kerjasama Lembaga Pemerintahan dan lembaga lainnya.

4.4 Visi dan Misi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang

1. Visi

Visi yang ingin dicapai Dinas Kelautan dan Perikanan adalah :

“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 SDM kelautan dan perikanan yang berkualitas.
- d. Mewujudkan kondisi lingkungan sumberdaya kelautan dan perikanan yang aman dan lestari.



4.5 Tujuan Pembangunan Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang

- a. meningkatkan produktivitas usaha kelautan dan perikanan.
- b. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pelaku usaha kelautan dan perikanan.
- c. Meningkatkan kelestarian lingkungan sumberdaya kelautan dan perikanan.
- d. Meningkatkan kesiagaan dan penanganan terhadap bencana alam laut.
- e. Meningkatkan kualitas dan kuantitas fasilitas pendukung pelayanan administrasi perkantoran.

4.6 Sasaran dan Indikator Sasaran Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang

Hasil yang akan dicapai Dinas Kelautan Dan Perikanan dalam tahun 2008-2009 adalah :

- a. meningkatnya produksi ikan rata-rata per tahun untuk :
 - Perikanan tangkap : 4,00 %
 - Perikanan budidaya : 2,30 %
 - Benih ikan : 6,00 %
 - Ikan olahan : 3,00 %
- b. Meningkatnya konsumsi ikan rata-rata pertahun : 2,30 %.
- c. Meningkatnya SDM pelaku usaha kelautan dan perikanan.
- d. Meningkatnya Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang bersumber dari retribusi pelelangan ikan : 1 %
- e. Meningkatnya masyarakat/nelayan yang paham tentang kelestarian sumberdaya dan kesadaran hukum : 5,3 %
- f. Meningkatnya masyarakat/nelayan yang paham dan terampil dalam mengantisipasi korban bencana alam laut : 5,3 %.
- g. Tersedianya sarana peringatan dini bahaya bencana alam laut : 20,00 %

- h. Tercukupinya sarana dan prasarana pendukung operasional dan SDM aparatur.

4.7 Kebijakan Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang

- a. Pengembangan kawasan sentra produksi penangkapan dan budidaya perikanan.
- b. Peningkatan pemanfaatan dan pengelolaan usaha kelautan dan perikanan.
- c. Pemberdayaan kelembagaan kelompok dan SDM kelautan dan perikanan.
- d. Peningkatan pembinaan dan rehabilitasi lingkungan sumberdaya kelautan dan perikanan.
- e. Peningkatan pembinaan dan penyediaan sarana mitigasi bencana alam laut.
- f. Peningkatan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana pendukung operasional dan SDM aparatur.

4.8 Program/kegiatan Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang

- a. Program pembedayaan ekonomi masyarakat pesisir.
 - Pembinaan kelompok ekonomi masyarakat pesisir
- b. Program peningkatan kesadaran dan penegakan hukum dalam pendayagunaan sumberdaya laut.
 - Penyuluhan hukum dalam pendayagunaan sumberdaya laut
- c. Program peningkatan mitigasi bencana alam laut dan prakiraan iklim laut.
 - Kajian mitigasi bencana alam laut dan prakiraan iklim laut
- d. Program pengembangan budidaya perikanan.
 - Pengembangan bibit ikan unggul
 - Pendampingan pada kelompok tani pembudidaya ikan
 - Pembinaan dan pengembangan perikanan
 - Pembinaan kesehatan ikan
 - Pengembangan dan pemberdayaan SDM kelautan dan perikanan

- Kajian pengembangan kawasan produksi perikanan
- Pendataan potensi kelautan dan perikanan
- e. Program pengembangan perikanan tangkap.
 - Pendampingan pada kelompok nelayan perikanan tangkap
 - Pembinaan pelelangan ikan
- f. Program pengembangan sistem penyuluhan perikanan.
- g. Program optimalisasi pengelolaan dan pemasaran produksi perikanan.
 - Kajian optimalisasi pengelolaan dan pemasaran produksi perikanan
 - Pengolahan informasi permintaan pasar atas hasil produksi perikanan
- h. Program pelayanan administrasi perkantoran,
 - Penyediaan jasa surat menyurat
 - Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik
 - Penyediaan jasa administrasi keuangan
 - Penyediaan alat tulis kantor
 - Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
 - Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
 - Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
 - Penyediaan bahan logistik kantor
 - Penyediaan makanan dan minuman
 - Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
- i. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur.
 - Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
 - Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
- j. Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur.
 - Pendidikan dan pelatihan formal



- k. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan.
 - Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
 - Penyusunan laporan keuangan semesteran
 - Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun

4.9 Struktur Organisasi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang

Dalam suatu Organisasi segala aktivitasnya berhubungan dengan orang-orang yang melakukan aktivitasnya. Makin banyak kegiatan yang dilakukan makin kompleks juga hubungan-hubungan yang ada. Untuk itu diperlukan suatu bagan yang menggambarkan tentang hubungan masing-masing bagian dari berbagai kegiatan atau fungsi.

Berdasarkan Peraturan Bupati No. 43 Tahun 2008 tanggal 4 April 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Dinas Kelautan Dan Perikanan, maka struktur organisasi dinas kelautan dan perikanan dapat dilihat pada gambar 3. Berikut ini dikemukakan mengenai tugas-tugas untuk masing-masing bagian yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan :

a. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas :

- Memimpin Dinas Kelautan Dan Perikanan dalam perumusan perencanaan kebijakan, pelaksanaan pembangunan di bidang kelautan dan perikanan, penyelenggaraan pembinaan, pengawasan, perizinan, pengendalian teknis pembangunan kelautan dan perikanan serta pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pembangunan di bidang kelautan dan perikanan.
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Sekertariat

Sekretariat mempunyai tugas :

- Melaksanakan kordinasi perencanaan, evaluasi dan pelaporan program Dinas Kelautan Dan Perikanan, pengelolaan urusan kepegawaian, urusan umum yang meliputi persurataan, penggandaan, perlengkapan, rumah tangga, hubungan masyarakat, urusan keuangan.
- Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat terdiri dari :

- Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian
- Sub Bagian Keuangan
- Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan.

c. Bidang Perikanan Budidaya

Bidang Perikanan Budidaya mempunyai tugas :

- Melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan perikanan budidaya.
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidangnya.

Bidang Perikanan Budidaya terdiri dari :

- Seksi Budidaya Ikan
- Seksi Kesehatan Dan Pakan Ikan
- Seksi Pembenihan.

d. Bidang Sumberdaya Kelautan dan Perikanan

Bidang Sumberdaya Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas :

- Melakukan pengelolaan, pengembangan dan pemberdayaan sumberdaya kelautan dan perikanan.

- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidangnya.

Bidang Sumberdaya Kelautan dan Perikanan terdiri dari :

- Seksi Perikanan Tangkap
- Seksi Pengelolaan Sumberdaya Laut dan Pesisir
- Seksi Pengendalian Sumberdaya dan Lingkungan

e. Bidang Pelayanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bidang Pelayanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas :

- Melaksanakan pelayanan data dan informasi pengembangan sumber daya manusia dan kelembagaan, serta ketahanan pangan asal ikan.
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidangnya.

Bidang Pelayanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari :

- Seksi Pelayanan Data dan Informasi
- Seksi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kelembagaan
- Seksi Ketahanan Pangan Asal Ikan

f. Bidang Usaha Kelautan Dan Perikanan

Bidang Usaha Kelautan Dan Perikanan mempunyai tugas :

- Melaksanakan pelayanan usaha kelautan dan perikanan
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan bidangnya

Bidang Usaha Kelautan Dan Perikanan terdiri dari :

- Seksi Mutu dan Pengolahan Hasil
- Seksi Usaha Pemasaran
- Seksi Pelayanan Investasi dan Permodalan.



BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian yang dilakukan di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang melalui kuisisioner terhadap responden dari seluruh bagian yang ada di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang. Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Adapun karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut.

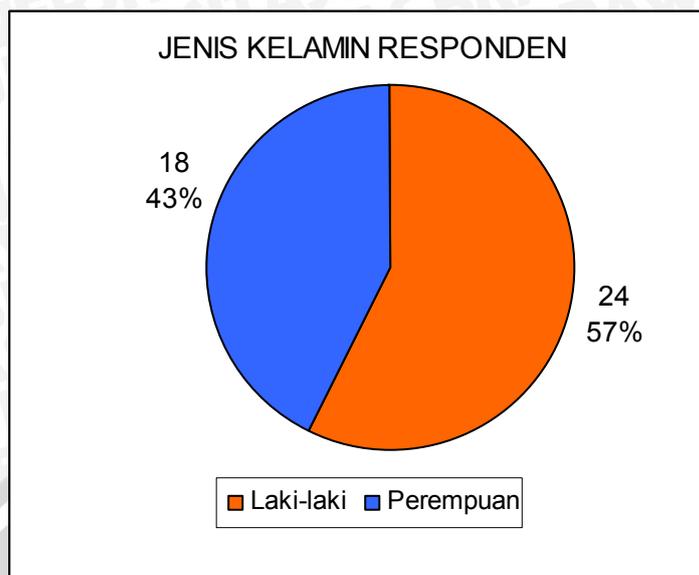
5.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya, terdapat responden karyawan laki-laki dan responden karyawan perempuan, yang dapat dilihat pada tabel 4 dan gambar 3 berikut ini :

Tabel 7. Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	57,14
2	Perempuan	18	42,86
	Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2009



Gambar 3 : Grafik jenis kelamin responden

Berdasarkan data pada Tabel 4 klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, dimana laki-laki memiliki jumlah terbanyak yaitu sebesar 24 orang responden atau sebanyak 57,14%, sedangkan untuk perempuan sebanyak 18 orang responden atau sebanyak 42,86%.

Dari Tabel 4 dapat dikatakan bahwa klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin cukup berimbang. Buserup (1984:123) menyatakan bahwa dengan berkembangnya ekonomi persentase wanita yang bekerja dalam administrasi bertambah dan terdapat taraf saling hubungan yang baik antara tingkat perkembangan ekonomi yang dicapai di negara tertentu dan persentase wanita disektor administrasi. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa telah terjadi kesetaraan antara pria dan wanita dalam dunia pekerjaan.

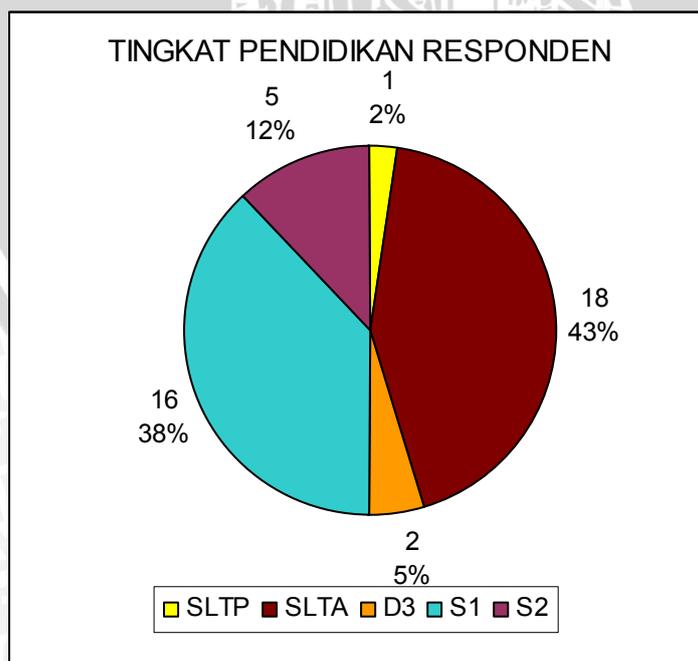
5.1.2 Berdasarkan Tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi menjadi 5 tingkat pendidikan yang berbeda, yang dapat dilihat pada Tabel 5 dan Gambar 4 berikut ini :

Tabel 8. Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SLTP	1	2,38
2	SLTA	18	42,86
3	D3	2	4,76
4	S1	16	38,00
5	S2	5	11,9
Jumlah		42	100

Sumber : Data olahan, 2009



Gambar 4: Grafik Tingkat Pendidikan Responden

Untuk responden tingkat SLTP ada 1 orang (2,38 %), tingkat SLTA ada 18 orang (42,86%), tingkat D3 ada 2 orang (4,76%), tingkat S1 ada 16 orang (38%), dan untuk tingkat S2 ada 5 orang (11,9%). SLTA sebanyak 18 orang (42,86%). Dari data di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang dijadikan responden mayoritas tingkat pendidikan SLTA, dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan mayoritas pegawai Dinas Kelautan Dinas Perikanan Kabupaten Malang masih rendah, hal ini akan berpengaruh terhadap banyaknya pengetahuan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi sesuai dengan pendapat Griffin (2004:235) pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaraan pelaksanaan tugas. Semakin tinggi pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

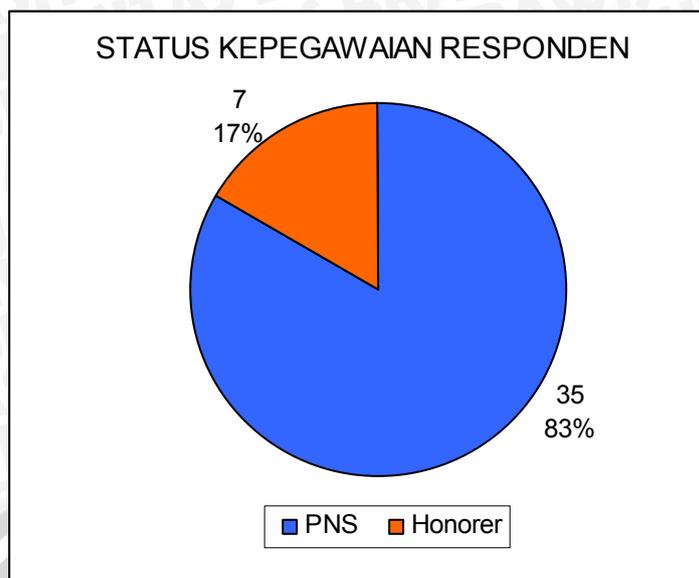
5.1.3 Berdasarkan Status Kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dibagi menjadi 2 status yang berbeda, yang dapat dilihat pada Tabel 6 dan Gambar 5 berikut ini :

Tabel 9. Klasifikasi responden berdasarkan status kepegawaian

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	PNS	35	83,3
2	Honorer	7	16,7
Jumlah		42	100

Sumber : Data olahan, 2009



Gambar 5: Status kepegawaian responden

Berdasarkan tabel diatas status kepegawaian para pegawai Dinas Kelautan Dinas Perikanan Kabupaten Malang sebagai PNS sebanyak 35 orang responden (83,3%), honorer sebanyak 7 orang responden (16,7%). Kondisi tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pagawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang sudah berstatus sebagai Pegawai Negri Sipil.

5.2 Gambaran Kondisi Variabel Penelitian Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang

5.2.1 Kinerja Pegawai

Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang kedisiplinan pegawai sangat diperhatikan. Setiap hari para pegawai harus mengikuti apel pagi dan absensi dua kali yaitu absensi apel pagi dan absensi kerja, jika tidak hadir maka harus dengan keterangan dan jika tanpa keterangan maka dapat teguran dari atasan. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai diadakan pelatihan teknis dan struktural. Pelatihan teknis terdiri dari pelatihan tentang pengetahuan umum tentang perikanan sedangkan pelatihan struktural terdiri dari diklat kepemimpinan. Di Dinas Kelautan

Dan Perikanan Kabupaten Malang tingkat pendidikan, kemampuan dan pengalaman berpengaruh terhadap sistem pembagian kerja di setiap seksi.

5.2.2 Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan Kepala Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang merupakan gaya kepemimpinan yang tidak otoriter, terbuka dan menerima masukan dari bawahannya dan sering meminta masukan, kritik dan saran kepada para pegawai. Kepala Dinas, Para Kepala Bidang dan Kepala Seksi sering mengontrol langsung dan memberi masukan dan motivasi kepada para pegawai ketika bekerja. Pimpinan di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang menekankan kepada setiap pegawai tentang sistem kerja 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin).

5.2.3 Faktor Tim

Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang kelompok kerja terdapat pada masing-masing seksi, masing-masing staf memiliki tugas-tugas yang telah ditentukan oleh pimpinan. Setiap minggu diadakan rapat kordinasi staf yang membahas masalah pekerjaan dan kendala yang dihadapi. Untuk membina hubungan baik antar pegawai diadakan kegiatan arisan dharma wanita, arisan dinas, dan pengajian serta siraman rohani 2 bulan sekali, dan untuk refresing diadakan rekreasi bersama 1 tahun sekali.

5.2.4 Kinerja Organisasi

Dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2008 tanggal 28 Pebruari 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dinas Kelautan Dan Perikanan, para pimpinan dan pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang menyambut baik keputusan tersebut karena kewenangan dan kebijakan akan terfokus pada satu hal yaitu pengelolaan sumberdaya perikanan. Pencapaian yang telah dirasakan yaitu fasilitas alat kantor telah lengkap seperti printer, komputer, kursi

dan meja kerja, jaringan internet dan situs resmi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang. Disamping program kerja yang rutin dilaksanakan tiap tahunnya Dinas Kelautan Dan perikanan kabupaten malang membuat program kerja berdasarkan survey untuk mengetahui tentang kebutuhan masyarakat dan dalam pelaksanaannya melibatkan elemen masyarakat atau tokoh masyarakat.

5.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Dalam suatu analisis statistik hal yang paling berdasar untuk suatu analisis adalah deskripsi dari suatu data statistik deskriptif meliputi pembuatan tabel frekwensi, deskripsi statistik, eksplorasi data dan *cross tabulasi* (Tim Penelitian Dan Pengembangan Wahana Komputer, 2001:25). Menurut Hadi (1986:42) tabel distribusi frekuensi adalah suatu penyajian dalam bentuk tabel yang berisi data yang telah digolongkan kedalam kelas-kelas menurut ke urutan tingkatnya beserta jumlah individu yang termasuk dalam masing-masing kelas itu. Sedangkan menurut Walpole (1995:48) ciri ciri penting sejumlah besar data dengan segera dapat diketahui melalui pengelompokan data dan agar memperoleh gambaran yang lebih baik mengenai populasi yang belum diketahui.

Dari penelitian ini responden yang digunakan sebanyak 42 responden yang merupakan jumlah keseluruhan pegawai yang berkantor di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang yang terbagi menjadi dua variabel yaitu pertama variabel bebas kinerja pegawai (X_1), kepemimpinan (X_2), faktor tim (X_3), sedangkan kedua variabel terikat adalah kinerja organisasi (Y). Di bawah ini akan dijelaskan semua jawaban dari responden-responden hasil dari penelitian.

5.3.1 Kinerja Pegawai (X_1)

Menurut Prawirosentono (1999:25) Kinerja pegawai/individu adalah hasil kerja yang dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi pada umumnya merupakan tanggung jawab individu yang bekerja dalam organisasi.

Apabila dalam organisasi individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi akan baik Mahmudi (2007:21).

Hasil penelitian terhadap pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, dimana distribusi frekuensi dari variabel kinerja pegawai (X1) yang terdiri dari 8 pertanyaan yang membahas tentang sikap, perilaku, pendidikan, kemampuan dan pengalaman setiap pegawai dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 10. Distribusi frekuensi dari kinerja pegawai (X1)

No	Pertanyaan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Kepuasan Anda akan hasil pekerjaan akan mempengaruhi kinerja organisasi.		
	a. Sangat Setuju	0	0
	b. Setuju	20	47,6
	c. Ragu-ragu	15	35,7
	d. Tidak Setuju	5	11,9
	e. Sangat Tidak Setuju	2	4,8
	Jumlah	42	100
2.a	Kedisiplinan Anda dapat meningkatkan kinerja organisasi.		
	a. Sangat Setuju	5	11,9
	b. Setuju	27	64,3
	c. Ragu-ragu	10	23,8
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
.b	Jika Anda dan para pegawai lain mematuhi peraturan organisasi maka kinerja organisasi akan baik.		
	a. Sangat Setuju	4	9,5
	b. Setuju	14	33,3
	c. Ragu-ragu	23	54,8
	d. Tidak Setuju	1	2,4
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100

Lanjutan Tabel 10. Distribusi frekuensi dari kinerja pegawai (X1)

No	Pertanyaan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
3.a	Pendidikan formal seorang pegawai akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya dan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.		
	a. Sangat Setuju	2	4,8
	b. Setuju	13	31,0
	c. Ragu-ragu	23	54,8
	d. Tidak Setuju	4	9,5
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
.b	Pendidikan nonformal seorang pegawai akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya dan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.		
	a. Sangat Setuju	4	9,5
	b. Setuju	17	40,5
	c. Ragu-ragu	20	47,6
	d. Tidak Setuju	1	2,4
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
4.a	Kreativitas Anda dalam melaksanakan tugas dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.		
	a. Sangat Setuju	5	11,9
	b. Setuju	13	31,0
	c. Ragu-ragu	21	50,0
	d. Tidak Setuju	3	7,1
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
.b	Kemampuan Anda dalam mengatasi hambatan dalam pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.		
	a. Sangat Setuju	1	2,4
	b. Setuju	15	35,7
	c. Ragu-ragu	10	23,8
	d. Tidak Setuju	9	21,4
	e. Sangat Tidak Setuju	7	16,7
	Jumlah	42	100

Lanjutan Tabel 10. Distribusi frekuensi dari kinerja pegawai (X1)

No	Pertanyaan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
5	Jika Anda mempunyai pengalaman yang banyak dalam melaksanakan tugas, maka Anda akan mempunyai prestasi kerja yang baik.		
	a. Sangat Setuju	2	4,8
	b. Setuju	15	35,7
	c. Ragu-ragu	19	45,2
	d. Tidak Setuju	6	14,3
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2009

Dari tabel 7 terlihat bahwa pegawai ragu-ragu terhadap item mematuhi peraturan, pendidikan formal, pendidikan non formal, kreatifitas, dan pengalaman yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa item yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan akan pekerjaan, kedisiplinan, dan kemampuan mengatasi hambatan.

5.3.2 Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Pasolong, 2008:111).

Hasil penelitian terhadap pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, dimana distribusi frekuensi variabel kepemimpinan (X2) terdapat 4 pertanyaan yang diajukan tentang kepemimpinan yang terdiri dari indikator kemampuan teknis, kecakapan komunikasi, motivasi dan kepercayaan diri.

Tabel 11. Distribusi frekuensi dari kepemimpinan (X2)

No	pertanyaan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pimpinan Anda telah memanfaatkan peralatan dan sarana yang ada sesuai dengan fungsinya secara optimal.		
	a. Sangat Setuju	4	9,5
	b. Setuju	14	33,3
	c. Ragu-ragu	23	54,8
	d. Tidak Setuju	1	2,4
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
2	Pimpinan Anda telah melakukan komunikasi yang baik kepada Anda dan para pegawai lain sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.		
	a. Sangat Setuju	2	14,8
	b. Setuju	13	31,0
	c. Ragu-ragu	23	54,8
	d. Tidak Setuju	4	9,5
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
3	Pimpinan Anda sering memberikan motivasi kepada Anda dan para pegawai lain.		
	a. Sangat Setuju	4	9,5
	b. Setuju	17	40,5
	c. Ragu-ragu	20	47,6
	d. Tidak Setuju	1	2,4
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
4	Pimpinan Anda mempunyai kepercayaan diri tinggi dalam memimpin organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.		
	a. Sangat Setuju	5	11,9
	b. Setuju	13	31,0
	c. Ragu-ragu	21	50,0
	d. Tidak Setuju	3	7,1
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2009

Dari Tabel 8 terlihat bahwa pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang ragu-ragu terhadap kepemimpinan atasan mereka, hal ini dapat berakibat buruk terhadap kinerja organisasi sesuai dengan pendapat Yustiyono (2004) yang mengatakan bahwa secara umum kemajuan kelompok sangat tergantung dari pimpinan terutama ketua, apabila ada hambatan atau masalah dalam tubuh pimpinan maka kegiatan kelompok akan sangat terpengaruh atau terhenti sama sekali.

5.3.3 Faktor Tim (X3)

Pada umumnya, pegawai atau karyawan bekerja dalam kelompok atau tim, dalam organisasi model kerja tim, kinerja organisasi tidak secara langsung terkait dengan kinerja individu, namun terkait dengan kinerja tim atau kelompok (Mahmudi (2007:21).

Hasil penelitian terhadap pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, dimana distribusi frekuensi faktor tim (X3) terdapat 4 pertanyaan yang diajukan kepada responden yang ada di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang. Dari 4 item pertanyaan yang terdiri dari dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, Kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, keeratan anggota tim dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 12. Distribusi frekuensi dari Faktor Tim (X3)

No	Pertanyaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Anda sering memberikan dukungan dan semangat dalam melaksanakan tugas kepada pegawai yang lain begitupun sebaliknya.		
	a. Sangat Setuju	3	7,1
	b. Setuju	25	59,5
	c. Ragu-ragu	13	31,0
	d. Tidak Setuju	1	2,4
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100

Lanjutan Tabel 12. Distribusi frekuensi dari Faktor Tim (X3)

No	Pertanyaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
2	Dalam lingkungan kerja, kepercayaan Anda terhadap sesama pegawai sangat dibutuhkan.		
	a. Sangat Setuju	18	42,9
	b. Setuju	14	33,3
	c. Ragu-ragu	10	23,8
	d. Tidak Setuju	0	0
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
3	Kekompakan Anda dan para pegawai lain dalam melaksanakan tugas dapat meningkatkan kinerja organisasi.		
	a. Sangat Setuju	1	2,4
	b. Setuju	33	78,6
	c. Ragu-ragu	7	16,7
	d. Tidak Setuju	1	2,4
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
4	Hubungan Anda dengan para pegawai lain yang baik dan erat di dalam maupun di luar lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi.		
	a. Sangat Setuju	3	7,1
	b. Setuju	31	73,8
	c. Ragu-ragu	5	11,9
	d. Tidak Setuju	3	7,1
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2009

Dari Tabel 9 terlihat bahwa pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang setuju terhadap faktor tim berpengaruh terhadap kinerja organisasi hal ini sesuai dengan pendapat Mahmudi (2007:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim kepercayaan terhadap sesama anggota tim,kekompakan, keeratan anggota tim.

5.3.4 Kinerja Organisasi (Y)

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator Masukan (*inputs*), Keluaran (*output*), Hasil (*outcomes*), Manfaat (*benefits*), Dampak (*impacts*) (LAN-RI dalam Pasolong 2008:177-178).

Hasil penelitian terhadap pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, dimana distribusi frekuensi dari variabel kinerja Organisasi (Y) yang terdiri dari 8 pertanyaan yang membahas tentang masukan(*inputs*), manfaat(*benefits*), dampak (*impacts*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcomes*). Dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 13. Distribusi frekuensi dari Kinerja Organisasi (Y)

No	Pertanyaan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.a.	Dalam melaksanakan program, DKP Kab. Malang sudah mengoptimalkan penggunaan peralatan, sarana dan prasarana serta dana.		
	a. Sangat Setuju	3	7,1
	b. Setuju	25	59,5
	c. Ragu-ragu	13	31,0
	d. Tidak Setuju	1	2,4
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
.b	Program yang telah dilaksanakan oleh DKP Kab. Malang sudah melibatkan masyarakat (stakeholder) dan sesuai kebutuhan masyarakat, pemerintah, sumberdaya perikanan dan lingkungan.		
	a. Sangat Setuju	4	9,5
	b. Setuju	17	40,5
	c. Ragu-ragu	20	47,6
	d. Tidak Setuju	1	2,4
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100

Lanjutan Tabel 13. Distribusi frekuensi dari Kinerja Organisasi (Y)

No	Pertanyaan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
2.a	Program fisik yang telah dilaksanakan DKP Kab. Malang dapat dilihat secara nyata oleh masyarakat dan pemerintah.		
	a. Sangat Setuju	3	7,1
	b. Setuju	31	73,8
	c. Ragu-ragu	5	11,9
	d. Tidak Setuju	3	7,1
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
.b	Program nonfisik yang telah dilaksanakan DKP Kab. Malang dirasakan manfaatnya oleh masyarakat, pemerintah, sumberdaya perikanan dan lingkungan.		
	a. Sangat Setuju	2	4,8
	b. Setuju	13	31,0
	c. Ragu-ragu	23	54,8
	d. Tidak Setuju	4	9,5
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
3	Program yang telah dilaksanakan oleh DKP Kab. Malang telah berfungsi/berjalan dengan baik dan berkelanjutan bagi masyarakat, pemerintah, sumberdaya perikanan dan lingkungan.		
	a. Sangat Setuju	7	16,7
	b. Setuju	25	59,5
	c. Ragu-ragu	6	14,3
	d. Tidak Setuju	4	9,5
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
4	Program yang telah dilaksanakan DKP Kab. Malang telah memberikan manfaat bagi masyarakat, pemerintah, sumberdaya perikanan dan lingkungan.		
	a. Sangat Setuju	2	4,8
	b. Setuju	13	31,0
	c. Ragu-ragu	23	54,8
	d. Tidak Setuju	4	9,5
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100

Lanjutan Tabel 13. Distribusi frekuensi dari Kinerja Organisasi (Y)

No	Pertanyaan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
5.a	Program-program yang telah dilakukan DKP Kab. Malang telah memberikan dampak positif bagi masyarakat, pemerintah, sumberdaya perikanan dan lingkungan.		
	a. Sangat Setuju	4	9,5
	b. Setuju	23	54,8
	c. Ragu-ragu	14	33,3
	d. Tidak Setuju	1	2,4
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	42	100
.b	Program-program yang telah dilakukan DKP Kab. Malang telah memberikan dampak negatif bagi masyarakat, pemerintah, sumberdaya perikanan dan lingkungan.		
	a. Sangat Setuju	0	0
	b. Setuju	0	0
	c. Ragu-ragu	7	16,7
	d. Tidak Setuju	28	66,7
	e. Sangat Tidak Setuju	7	16,7
	Jumlah	42	100

Sumber : Data olahan, 2009

Dari Tabel 10 pegawai menjawab setuju dengan pemanfaatan sarana dan prasarana yang optimal, program fisik, program yang berjalan dengan baik, dan pengaruh positif dari program yang telah dijalankan. Sebaliknya responden ragu-ragu terhadap keterlibatan masyarakat dalam program, pembangunan non fisik, dan manfaat program. Dari situ dapat dikatakan bahwa keterlibatan masyarakat dalam program, pembangunan non fisik, dan manfaat program yang dirasakan masyarakat masih belum optimal dan belum terasa di masyarakat.

5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.4.1 Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 42 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 (Masrun dalam Sugiono, 2002 : h. 106).

Secara umum uji validitas adalah untuk melihat apakah item pertanyaan yang dipergunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Terdapat berbagai macam konsep tentang validitas, dan di sini hanya akan dibahas validitas yang jamak dipergunakan dalam berbagai penelitian ekonomi. Suatu item pertanyaan dalam suatu kuesioner dipergunakan untuk mengukur suatu konstruk (variabel) yang akan diteliti (Jonikriswanto. 2008).

Pengolahan data pada uji ini menggunakan angka korelasi dimana penilaian hasilnya dengan cara membandingkan nilai dari r hitung dengan nilai r tabel pada setiap variabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka data dapat dikatakan data yang dianalisa pada variabel tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka data pada variabel tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Menurut Sugiyono (2005) bahwa bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika nilai koefisiennya lebih besar dengan nilai kritisnya, maka dikatakan valid. Pengukuran validitas menggunakan korelasi produk momen dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (X1)

Tabel 14. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (X1)

Kelompok	Nomor Item	Validitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)
X1	X11	0,507	0,001
	X12	0,644	0,000
	X13	0,708	0,000
	X14	0,801	0,000
	X15	0,580	0,000
	X16	0,545	0,000
	X17	0,555	0,000
	X18	0,571	0,000

Sumber : Data olahan 2009

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Keselamatan kerja (X1) valid sehingga data pertanyaan pada Tabel 11 yang menunjukkan valid dan layak untuk dianalisis.

b. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Tabel 15. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Kelompok	Nomor Item	Validitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)
X2	X21	0,732	0,000
	X22	0,798	0,000
	X23	0,727	0,000
	X24	0,765	0,000

Sumber : Data olahan 2009

Berdasarkan data dari Tabel 12 menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel Kesehatan kerja (X2) valid sehingga data pertanyaan pada Tabel 12 yang menunjukkan valid dan layak untuk dianalisis.

c. Uji Validitas Variabel Faktor Tim (X3)

Tabel 16. Uji Validitas Variabel Faktor Tim (X3)

Kelompok	Nomer Item	Validitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)
X3	X1	0,620	0,000
	X2	0,868	0,000
	X3	0,405	0,008
	X4	0,766	0,000

Sumber : Data olahan 2009

Variabel faktor tim (X3) juga mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3 yang terlihat berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item-item pertanyaan. Dengan demikian berarti bahwa item-item pertanyaan untuk variabel faktor tim (X3) valid sehingga data pertanyaan pada Tabel 13 yang menunjukkan valid dan layak untuk dianalisis.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Tabel 17. Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Kelompok	Nomer Item	Validitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)
Y	Y1	0,457	0,002
	Y2	0,630	0,000
	Y3	0,633	0,000
	Y4	0,774	0,000
	Y5	0,533	0,000
	Y6	0,774	0,000
	Y7	0,658	0,000
	Y8	0,404	0,008

Sumber : Data olahan 2009

Variabel kinerja organisasi (Y) juga mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3 yang terlihat berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item-item pertanyaan. Dengan demikian berarti bahwa item-item pertanyaan untuk variabel kinerja organisasi (Y) valid sehingga data pertanyaan pada Tabel 14 yang menunjukkan valid dan layak untuk dianalisis.

5.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk melihat apakah rangkaian kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur suatu konstruk tidak mempunyai kecenderungan tertentu. Nilai yang lazim dipakai adalah 0,6. Perhitungan dengan SPSS sama dengan perhitungan validitas dengan Corrected Item to Total Correlation. Nilai yang dilihat adalah Alpha, pada bagian kiri bawah. (Jonikriswanto. 2008)

Menurut Arikunto, (2002) reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. instrument yang baik akan menghasilkan data yang baik pula.

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen yang digunakan pada suatu penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalannya (*Alpha Cronbach*) lebih besar dari 0,6 (Sekaran, 2003 : h. 311) untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 18. Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien alpha
X1	0,744
X2	0,800
X3	0,770
Y	0,749

Sumber : Data olahan 2009

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Hasil uji yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (X1) mempunyai koefisien alpha 0,774, variabel kepemimpinan (X2) mempunyai koefisien alpha 0.800, variabel faktor tim mempunyai koefisien alpha 0,770 dan untuk variabel kinerja organisasi mempunyai koefisien

alpha 0,749. Masing-masing nilai koefisien alpha dari semua variabel lebih dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel atau kuisioner yang digunakan cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data untuk menghasilkan data yang baik pula.

5.5 Analisa Data dan Interpretasi

5.5.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan Variabel Kinerja Pegawai (X1), Kepemimpinan (X2), Faktor Tim dengan Kinerja Organisasi (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada Tabel 26 yang ada pada tabel *Coefficients* :

Tabel 19. Hasil Analisa Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,502			
Kinerja Pegawai (X1)	0,227	1,719*	0,094	Signifikan
Kepemimpinan (X2)	0,653	2,948**	0,005	Signifikan
Faktor Tim (X3)	0,666	4,147***	0,000	Signifikan
R	= 0,897			
R Square	= 0,805			
F hitung	= 52,287			
Sign. F	= 0,000			
α	= 0,05			

Sumber : Data olahan 2009

Keterangan :

- Jumlah data (observasi) = 42
- Dependent Variabel Y
- ***signifikan pada level 1% atau tingkat kepercayaan 99%
- ** signifikan pada level 5% atau tingkat kepercayaan 95%
- *signifikan pada level 10% atau tingkat kepercayaan 90%

Variabel terikat pada regresi ini adalah Kinerja Organisasi (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Kinerja Pegawai (X1) kepemimpinan (X2) dan Faktor Tim (X3). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 1,502 + 0,227X_1 + 0,653X_2 + 0,666X_3 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada semua variabel. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1. Nilai $\beta_0 = 1.502$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila kinerja Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang sama sekali tidak ada dukungan dari variabel kinerja pegawai, kepemimpinan dan faktor tim yang baik (X_1, X_2 dan $X_3 = 0$), maka kinerja Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang hanya akan mencapai level 1,502. Dalam arti kata kinerja organisasi hanya sebesar 1,502 sebelum atau tanpa adanya variabel kinerja pegawai, kepemimpinan dan faktor tim (X_1, X_2 dan $X_3 = 0$).

2. Nilai $\beta_1 = 0,227$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variabel kinerja pegawai meningkat 1 kali, maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,227 kali atau dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,227 harus dibarengi dengan peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,227, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_2 dan $X_3 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

3. Nilai $\beta_2 = 0,653$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel kepemimpinan meningkat 1 kali, maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,653 kali atau dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja organisasi harus dibarengi dengan peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 0,653, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1 dan $X_3 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

4. Nilai $\beta_3 = 0,666$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap variabel faktor tim meningkat 1 kali, maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,666 kali atau dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja organisasi harus dibarengi dengan peningkatan variabel faktor tim sebesar 0.666, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1 dan $X_2 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

5.5.2 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi R^2 merupakan proporsi variabel bebas yang diterangkan oleh pengaruh variabel terikat atau nilai yang dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel terikat terhadap variabel bebas. Dari hasil analisis ditemukan bahwa besarnya R^2 adalah 0,805 artinya variabel kinerja organisasi dipengaruhi oleh variabel bebas kinerja pegawai (X_1) kepemimpinan (X_2) dan faktor tim (X_3) sebesar 80,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi dan faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari perhitungan didapat nilai $R = 89,7\%$. artinya hubungan antar variabel kinerja pegawai (X_1), kepemimpinan (X_2) dan faktor tim (X_3) dengan kinerja organisasi cukup erat.

5.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai, kepemimpinan dan faktor tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya semakin baik kinerja pegawai, kepemimpinan dan faktor tim maka semakin baik atau meningkatnya intensitas kinerja organisasi, begitu juga sebaliknya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mahmudi (2007:20), bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja adalah: faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader, faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota. Hal ini sesuai dengan pendapat Pasolong (2008:186) organisasi yang memperhatikan faktor sumberdaya manusia, kepemimpinan, serta tim, akan penting artinya bagi anggota organisasi yang akan melaksanakan pekerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.

Kinerja organisasi yang baik dapat tercapai jika memperhatikan faktor sumberdaya manusia, kepemimpinan, serta tim. Dikatakan baik apabila organisasi telah memperhatikan kualitas sumberdaya manusia yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, sebagaimana menurut Firmada Al Iman (2006) bahwa kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi, untuk faktor kepemimpinan sebagaimana menurut Yustiyono (2004) kemajuan kelompok sangat tergantung dari pimpinan terutama ketua, apabila ada hambatan atau masalah dalam tubuh pimpinan maka kegiatan kelompok akan sangat terpengaruh atau terhenti sama sekali, sedangkan faktor tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota.

Dari hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi pada kinerja pegawai (X1) sebesar 0,227. Untuk nilai koefisien regresi pada kepemimpinan (X2) sebesar 0,653 dan faktor tim (X3) sebesar 0,666.



Hal ini, menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah faktor tim.

Kinerja pegawai, kepemimpinan dan faktor tim merupakan faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan memperhatikan kinerja pegawai, kepemimpinan dan faktor tim pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien determinasi yang didapat yaitu 0,805. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 80,5% kinerja organisasi dipengaruhi oleh Kinerja pegawai, kepemimpinan dan faktor tim. Sedangkan 19,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.6.1 Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis regresi kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi tetapi lebih kecil pengaruhnya dibandingkan dengan faktor tim dan kepemimpinan, namun pada kondisi kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang kedisiplinan dan pendidikan formal dan informal sangat diperhatikan serta pembagian kerja didasarkan atas pengalaman, kemampuan, dan tingkat pendidikan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka para pegawai harus mempunyai prinsip puas akan hasil pekerjaan, pimpinan harus bersikap lebih tegas dalam menyikapi pegawai yang tidak disiplin dan tidak mematuhi peraturan yang ada dengan memberikan surat peringatan, teguran langsung ataupun sanksi. Memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang paling disiplin misalnya promosi. Mengoptimalkan atau menambah intensitas diklat kepemimpinan dan pelatihan pengetahuan umum tentang perikanan. Hendaknya pegawai sering mencoba melakukan pekerjaan yang baru atau membantu rekan kerja dalam melakukan tugasnya sehingga dapat melatih kreatifitas, menambah pengalaman dan kemampuan dalam mengatasi hambatan.

5.6.2 Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi, hal dapat dilihat dari koefisien regresi dengan variabel faktor tim tidak terlalu berbeda nilainya hal ini sesuai dengan kondisi kepemimpinan pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang yang tidak otoriter, sering mengontrol kerja dan memberi motivasi kepada bawahannya, sehingga hal ini harus dipertahankan bahkan ditingkatkan yaitu dengan lebih meningkatkan kemampuan dalam menggunakan sarana dan prasarana yang ada, memperhatikan penggunaan peralatan dan sarana yang tersedia, melakukan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, sering memberikan semangat, dan sering mengawasi bawahan, lebih percaya diri dalam memimpin organisasi, sehingga kinerja organisasi dapat ditingkatkan.

5.6.3 Faktor Tim

Dari hasil nilai koefisien regresi yang didapat maka faktor tim yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi hal ini sesuai dengan kondisi faktor tim yang ada pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang yang memperhatikan keakraban dan hubungan baik antara setiap pegawai dengan sering melakukan kegiatan-kegiatan diluar kantor, sehingga hal ini harus terjaga keberadaannya bahkan ditingkatkan yaitu meningkatkan dukungan dan semangat kepada rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan hubungan pegawai dan meningkatkan intensitas acara atau kegiatan diluar kantor yang nantinya akan membina hubungan baik antar pegawai.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang adalah faktor kinerja pegawai, faktor kepemimpinan dan faktor tim.
2. Variabel faktor tim lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang. Ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien regresi sebesar sebesar 0.666 lebih besar dari nilai koefisien regresi kinerja pegawai sebesar 0.227, serta nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0.653. Namun variabel kepemimpinan juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi, hal dapat dilihat dari nilai koefisien regresi antara variabel faktor tim dan kepemimpinan tidak berbeda jauh.

6.2 Saran

Dalam penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang
 - a. Hendaknya Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang lebih memperhatikan faktor kinerja pegawai, karena dari hasil penelitian menunjukkan faktor kinerja pegawai memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan faktor kepemimpinan dan faktor tim. Hal ini sebagai langkah untuk meningkatkan capaian kinerja organisasi Dinas Kelautan Dan

Perikanan Kabupaten Malang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara :

- Para pegawai harus mempunyai prinsip puas akan hasil pekerjaan.
 - Pimpinan harus bersikap lebih tegas dalam menyikapi pegawai yang tidak disiplin dan tidak mematuhi peraturan yang ada dengan memberikan surat peringatan, teguran langsung ataupun sanksi.
 - Memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang paling disiplin misalnya promosi.
 - Mengoptimalkan atau menambah intensitas diklat kepemimpinan dan pelatihan pengetahuan umum tentang perikanan.
 - Hendaknya pegawai sering mencoba melakukan pekerjaan yang baru atau membantu rekan kerja dalam melakukan tugasnya sehingga dapat melatih kreatifitas, menambah pengalaman dan kemampuan dalam mengatasi hambatan.
- b. Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang hendaknya mempertahankan dan meningkatkan keberadaan faktor tim dan faktor kepemimpinan yang telah dicapai, karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor tim paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Namun faktor kepemimpinan juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi. Untuk mempertahankan dan meningkatkan keberadaan faktor tim yang telah dicapai dapat dilakukan dengan meningkatkan dukungan dan semangat kepada rekan dalam satu tim, meningkatkan kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan hubungan pegawai dan meningkatkan intensitas acara atau kegiatan diluar kantor yang nantinya akan membina hubungan baik antar pegawai.
2. Kalangan peneliti.
- Hendaknya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang capaian kinerja pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.



DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A Rianto. 2005. **Metodologi Penelitian Sosial Dan Hukum**. Jakarta : Granit.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. **Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)**. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Muh. 1986. **Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan**. Yogyakarta : Liberty
- Buserup, Ester. 1984. **Peranan Wanita Dalam Perkembangan Ekonomi**. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang. 2009. **Rencana Strategis Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang**, Malang. (Tidak Diterbitkan)
- Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen**. Edisi 7. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1986. **Metodologi Research**. Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta
- Hasan, Labal. 2003. **Statistik 2 (Statistik Inferensial)**. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jonikriswanto.blogspot.com/2008/07/validitas-dan-reliabilitas.html diakses pada tgl 15-03-2009 pukul 22.00.
- Katili, J. A. 1983. **Sumberdaya Alam Untuk Pembangunan Nasional**. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Kountur, Ronny. 2004. **Metode penelitian untuk penulisan skripsi dan tesis**. Jakarta. PPM.
- Lains, Alfian. 2003. **Ekonometrika Teori Dan Aplikasinya**. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Mahmudi. 2007. **Manajemen Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Nasution, S. 2007. **Metode Research**. Jakarta : Granit.
- Pasolong, Harbani. 2008. **Teori Administrasi Publik**. Bandung : Alfabeta.
- Prawirosentono. 1999. **Manajemen Sumberdaya Manusia, Kebijakan kinerja Karyawan**. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Primyastanto, M dan T.T, Nugroho. 2003. **Ekonomi Produksi Budidaya Perikanan Pokok Bahasan Analisis Fungsi Cobb Douglas (Studi Kasus Usaha Pembesaran Lele Dumbo Di Desa Gending Kecamatan Gending Probolinggo)**. Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya Malang.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 1996. **Ekonomi Sumberdaya Alam Dan Energi**. Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Sekaran, Umar. 2003. **Research Methods For Business : A Skill Building Approach, Fourth Edition**. New York : John Willey and Sons. Inc.

Siagian, Sondang P. 1983. **Organisasi, Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi**. Jakarta : P. T. Gunung Agung.

Sugiono. 2004. **Statistik Untuk Penelitian**. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung : Alfabeta.

Tika, Muh Pabundu. 2005. **Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan**. Bandung : P. T. Bumi Aksara.

Umar. 2003. **Metodologi Penelitian Aplikasi Dalam Organisasi**. Jakarta. P. T. Gramedia Pustaka Utama.

Wahana computer, tim penelitian dan pengembangan. 2001. **Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS 10.0**. Jakarta. Salemba Infotek.

Walpole, Ronald e. 1995. **Pengantar statistika**. Edisi ke-3. Jakarta. Gramedia pustaka utama.

Yustiyono, Edi. 2004. Peranan Pemimpin Dalam Memotivasi Kerja Karyawan. **Sripsi**. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang. Tidak diterbitkan.



Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai

Dinas Kelautan Dan Perikanan

Kabupaten Malang Jawa Timur

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya Malang, dengan judul **“Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dinas Kelautan Dan Perikanan Dalam Mengelola Sumberdaya Kelautan Dan Perikanan (Studi kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang, Jawa Timur”**, maka saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syaifullah

Nim : 0610842009

Fakultas : Perikanan

Program studi : Sosial Ekonomi Perikanan

Mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu mengisi kuisioner yang saya ajukan. Demi tercapainya tujuan dalam penelitian ini dan mengingat semata-mata untuk kepentingan akademik, mohon untuk diisi dengan sebenar-benarnya dan tidak terpengaruh pihak lain. Karena seluruh jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i berikan akan terjamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Syaifullah

Kuisisioner

Nama :(boleh tidak ditulis)

Umur :tahun

Jenis kelamin : [] Laki-laki / [] Perempuan

Pendidikan terakhir : a. S-2 b. S-1 c. D-3

d. SLTA e. SLTP f. SD

Masa Kerja :

Pilihlah jawaban yang tepat sesuai dengan kondisi Anda dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia.

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KAB. MALANG

A. Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Malang

1. Kepuasan Anda akan hasil pekerjaan akan mempengaruhi kinerja organisasi.

a. Sangat Setuju	c. Ragu-ragu	e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju	d. Tidak Setuju	
2. Kedisiplinan Anda dapat meningkatkan kinerja organisasi.

a. Sangat Setuju	c. Ragu-ragu	e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju	d. Tidak Setuju	
3. Jika Anda dan para pegawai lain mematuhi peraturan organisasi maka kinerja organisasi akan baik.

a. Sangat Setuju	c. Ragu-ragu	e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju	d. Tidak Setuju	
4. Pendidikan formal seorang pegawai akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya dan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

a. Sangat Setuju	c. Ragu-ragu	e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju	d. Tidak Setuju	
5. Pendidikan nonformal seorang pegawai akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya dan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

a. Sangat Setuju	c. Ragu-ragu	e. Sangat Tidak Setuju
b. Setuju	d. Tidak Setuju	

6. Kreativitas Anda dalam melaksanakan tugas dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Ragu-ragu | e. Sangat Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju | |

7. Kemampuan Anda dalam mengatasi hambatan dalam pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Ragu-ragu | e. Sangat Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju | |

8. Jika Anda mempunyai pengalaman yang banyak dalam melaksanakan tugas, maka Anda akan mempunyai prestasi kerja yang baik.

- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Ragu-ragu | e. Sangat Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju | |

B. Kepemimpinan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Malang

1. Pimpinan Anda telah memanfaatkan peralatan dan sarana yang ada sesuai dengan fungsinya secara optimal.

- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Ragu-ragu | e. Sangat Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju | |

2. Pimpinan Anda telah melakukan komunikasi yang baik kepada Anda dan para pegawai lain sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Ragu-ragu | e. Sangat Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju | |

3. Pimpinan Anda sering memberikan motivasi kepada Anda dan para pegawai lain.

- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Ragu-ragu | e. Sangat Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju | |

4. Pimpinan Anda mempunyai kepercayaan diri tinggi dalam memimpin organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Ragu-ragu | e. Sangat Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju | |

C. Faktor Tim di Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Malang

1. Anda sering memberikan dukungan dan semangat dalam melaksanakan tugas kepada pegawai yang lain begitupun sebaliknya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Dalam lingkungan kerja, kepercayaan Anda terhadap sesama pegawai sangat dibutuhkan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Kekompakan Anda dan para pegawai lain dalam melaksanakan tugas dapat meningkatkan kinerja organisasi.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Hubungan Anda dengan para pegawai lain yang baik dan erat di dalam maupun di luar lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

KINERJA ORGANISASI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KAB. MALANG

1. Dalam melaksanakan program, DKP Kab. Malang sudah mengoptimalkan penggunaan peralatan, sarana dan prasarana serta dana.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Program yang telah dilaksanakan oleh DKP Kab. Malang sudah melibatkan masyarakat (stakeholder) dan sesuai kebutuhan masyarakat, pemerintah, sumberdaya perikanan dan lingkungan.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Program fisik yang telah dilaksanakan DKP Kab. Malang dapat dilihat secara nyata oleh masyarakat dan pemerintah.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

4. Program nonfisik yang telah dilaksanakan DKP Kab. Malang dirasakan manfaatnya oleh masyarakat, pemerintah, sumberdaya perikanan dan lingkungan.

- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Ragu-ragu | e. Sangat Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju | |

5. Program yang telah dilaksanakan oleh DKP Kab. Malang telah berfungsi/berjalan dengan baik dan berkelanjutan bagi masyarakat, pemerintah, sumberdaya perikanan dan lingkungan.

- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Ragu-ragu | e. Sangat Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju | |

6. Program yang telah dilaksanakan DKP Kab. Malang telah memberikan manfaat bagi masyarakat, pemerintah, sumberdaya perikanan dan lingkungan.

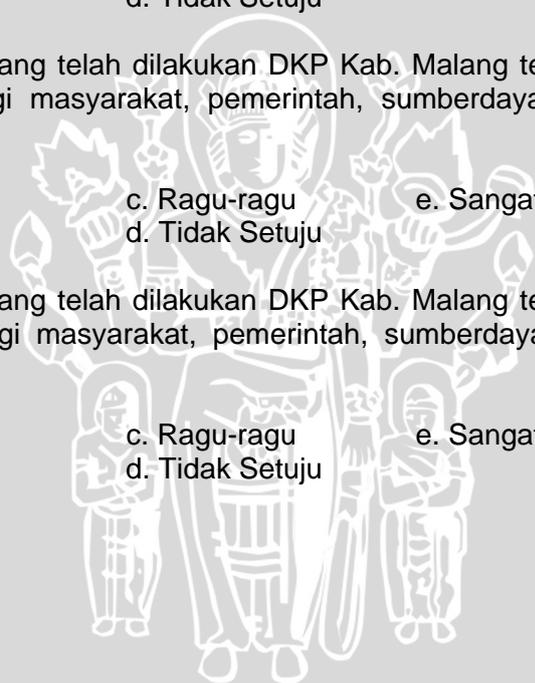
- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Ragu-ragu | e. Sangat Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju | |

7. Program-program yang telah dilakukan DKP Kab. Malang telah memberikan dampak positif bagi masyarakat, pemerintah, sumberdaya perikanan dan lingkungan.

- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Ragu-ragu | e. Sangat Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju | |

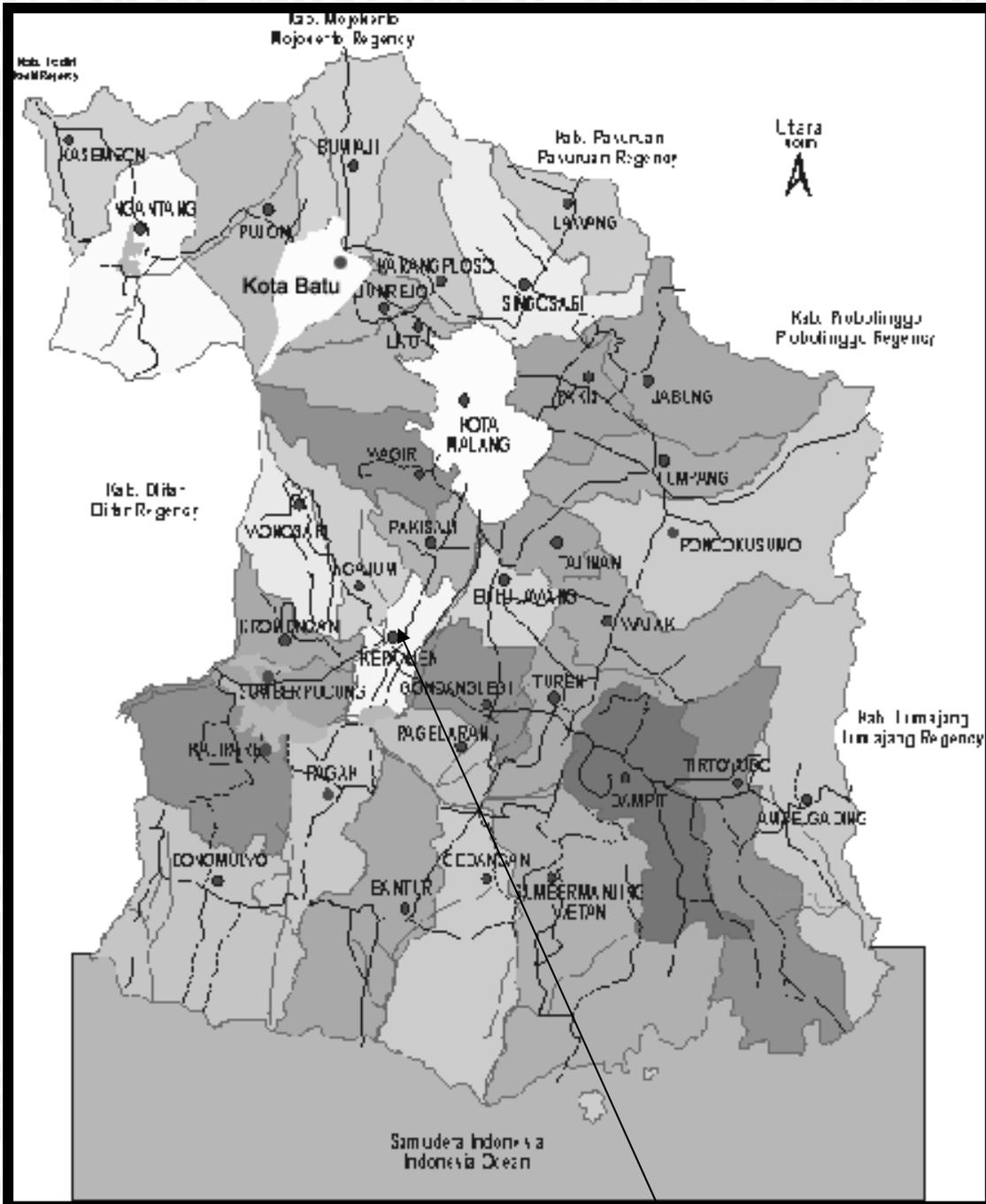
8. Program-program yang telah dilakukan DKP Kab. Malang telah memberikan dampak negatif bagi masyarakat, pemerintah, sumberdaya perikanan dan lingkungan.

- | | | |
|------------------|-----------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Ragu-ragu | e. Sangat Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Tidak Setuju | |



Lampiran 2. Peta Kabupaten Malang.

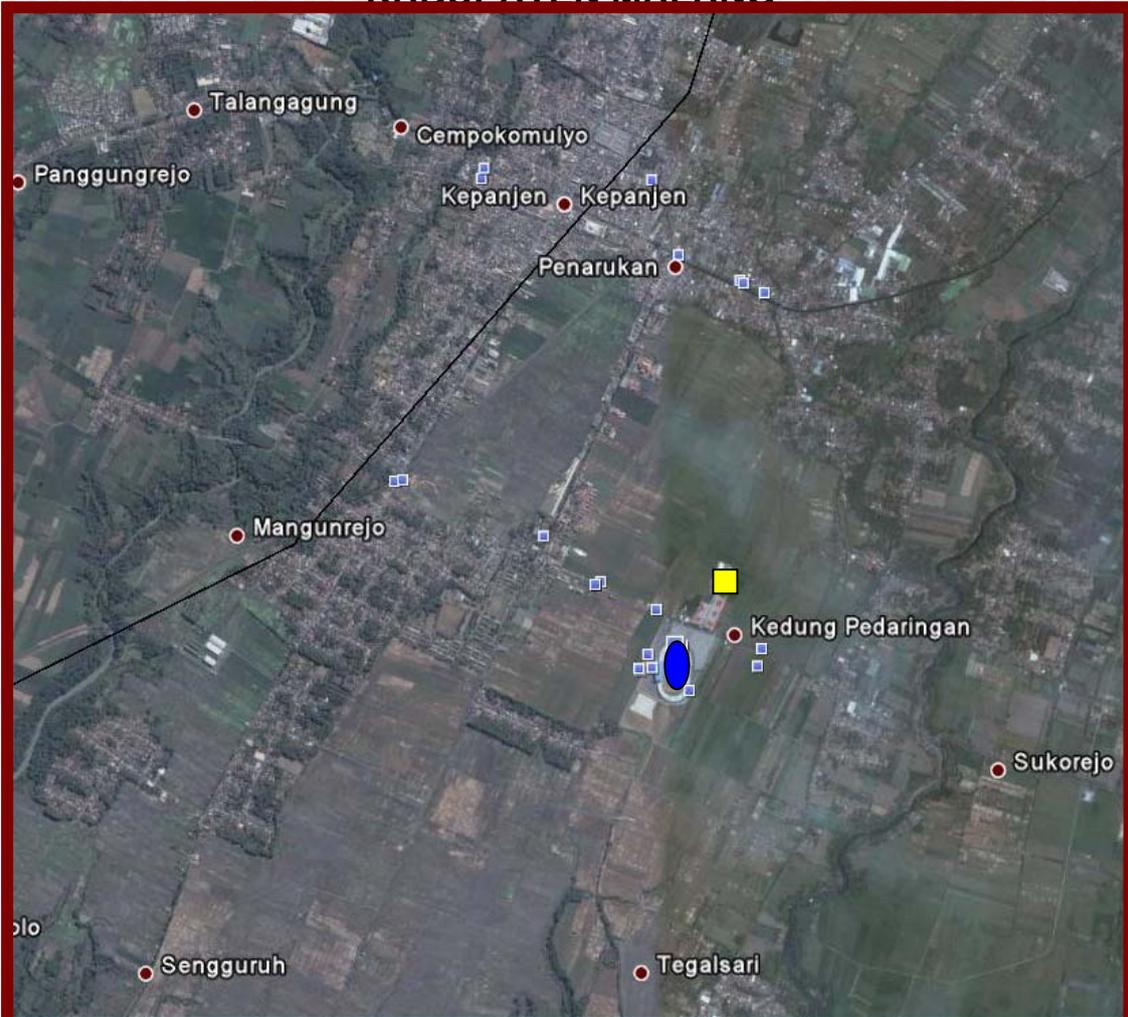
PETA KABUPATEN MALANG



KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN MALANG

Lampiran 3. Peta Lokasi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang

PETA LOKASI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN MALANG



Keterangan :

-  Stadion Kanjuruhan
-  Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang

Lampiran 4. Tabulasi Data

KINERJA PEGAWAI

x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	X1
4	5	4	4	5	5	3	3	33
2	3	3	2	3	3	2	3	21
1	4	4	3	4	3	4	4	27
3	4	4	3	3	3	4	4	28
3	5	3	3	3	2	2	4	25
2	4	3	3	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	2	3	2	2	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	2	23
2	4	4	4	5	5	1	2	27
3	3	3	3	3	3	1	2	21
1	3	3	3	3	3	4	4	24
4	5	5	5	4	4	4	4	35
3	4	3	3	4	3	2	3	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	3	3	3	2	3	26
4	4	4	4	3	4	1	2	26
4	4	3	3	3	3	1	3	24
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	5	1	3	29
3	4	3	4	4	3	2	3	26
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	3	3	4	3	4	5	4	30
4	5	5	5	4	3	4	4	34
4	3	3	3	3	4	2	4	26
3	3	3	3	4	4	2	3	25
4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	4	3	3	5	3	3	5	30
3	4	3	3	3	3	2	3	24
2	4	3	2	4	3	3	3	24
4	5	5	4	4	3	4	4	33
3	4	3	3	4	4	4	3	28
3	4	3	3	3	4	3	5	28
4	4	4	4	4	4	4	3	31
2	4	3	2	4	5	2	3	25
3	4	4	3	3	3	3	3	26
4	4	3	4	5	4	4	4	32
4	4	3	3	4	3	1	3	25
4	4	4	3	3	3	1	3	25
3	3	3	2	3	2	3	2	21
3	4	4	3	3	3	4	2	26

KEPEMIMPINAN

x21	x22	x23	x24	X2
4	4	5	5	18
3	2	3	3	11
4	3	4	3	14
4	3	3	3	13
3	3	3	2	11
3	3	4	4	14
3	3	3	3	12
2	3	2	2	9
3	3	3	3	12
4	4	5	5	18
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
5	5	4	4	18
3	3	4	3	13
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	3	3	3	13
4	4	3	4	15
3	3	3	3	12
5	4	4	4	17
4	4	4	5	17
3	4	4	3	14
4	4	3	4	15
3	4	3	4	14
5	5	4	3	17
3	3	3	4	13
3	3	4	4	14
3	3	3	3	12
3	3	5	3	14
3	3	3	3	12
3	2	4	3	12
5	4	4	3	16
3	3	4	4	14
3	3	3	4	13
4	4	4	4	16
3	2	4	5	14
4	3	3	3	13
3	4	5	4	16
3	3	4	3	13
4	3	3	3	13
3	2	3	2	10
4	3	3	3	13



FAKTOR TIM

x31	x32	x33	x34	X3
3	4	4	4	15
3	3	4	3	13
3	4	4	4	15
4	3	3	3	13
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
3	3	4	4	14
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
4	4	4	5	17
4	5	4	4	17
4	5	4	4	17
4	5	4	4	17
4	4	4	2	14
4	4	4	4	16
4	5	3	4	16
4	5	4	5	18
3	5	4	4	16
3	4	4	4	15
5	5	4	4	18
2	4	4	4	14
4	5	4	4	17
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
4	5	5	4	18
4	5	4	4	17
4	5	4	4	17
5	5	3	4	17
5	5	2	5	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	5	4	4	16
4	5	4	4	17
3	5	4	4	16
3	3	3	3	12
3	3	3	2	11
4	3	4	2	13



KINERJA ORGANISASI

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	Y
3	5	4	4	5	4	4	2	31
3	3	3	2	4	2	3	2	22
3	4	4	3	5	3	4	2	28
4	3	3	3	3	3	4	2	25
4	3	4	3	4	3	3	2	26
4	4	4	3	2	3	3	1	24
3	3	4	3	4	3	3	1	24
3	2	3	3	4	3	2	2	22
3	3	3	3	4	3	3	2	24
4	5	4	4	4	4	4	2	31
3	3	4	3	3	3	3	2	24
4	3	5	3	4	3	3	2	27
4	4	4	5	4	5	5	2	33
4	4	4	3	4	3	3	1	26
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	2	30
4	3	2	3	2	3	4	1	22
4	3	4	4	4	4	4	2	29
4	3	4	3	4	3	3	1	25
4	4	5	4	4	4	5	2	32
3	4	4	4	4	4	4	2	29
3	4	4	4	4	4	3	3	29
5	3	4	4	4	4	4	3	31
2	3	4	4	2	4	3	2	24
4	4	4	5	4	5	5	2	33
4	3	4	3	4	3	3	2	26
4	4	4	3	5	3	3	1	27
4	3	4	3	4	3	3	3	27
4	5	4	3	4	3	3	3	29
4	3	4	3	3	3	3	2	25
5	4	4	2	5	2	3	3	28
5	4	5	4	5	4	5	2	34
4	4	4	3	5	3	3	3	29
4	3	4	3	4	3	3	2	26
4	4	4	4	5	4	4	2	31
4	4	4	2	2	2	3	2	23
3	3	4	3	4	3	4	2	26
4	5	4	4	3	4	3	2	29
3	4	4	3	4	3	3	2	26
3	3	3	3	3	3	4	1	23
3	3	2	2	4	2	3	2	21
4	3	2	3	3	3	4	2	24

Lampiran 5. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Correlations Kinerja Pegawai (X1)

Correlations

x11	Pearson Correlation	.507(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	42
x12	Pearson Correlation	.644(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
x13	Pearson Correlation	.708(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
x14	Pearson Correlation	.801(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
x15	Pearson Correlation	.580(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
x16	Pearson Correlation	.545(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
x17	Pearson Correlation	.555(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
x18	Pearson Correlation	.571(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Kinerja Pegawai (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	42	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

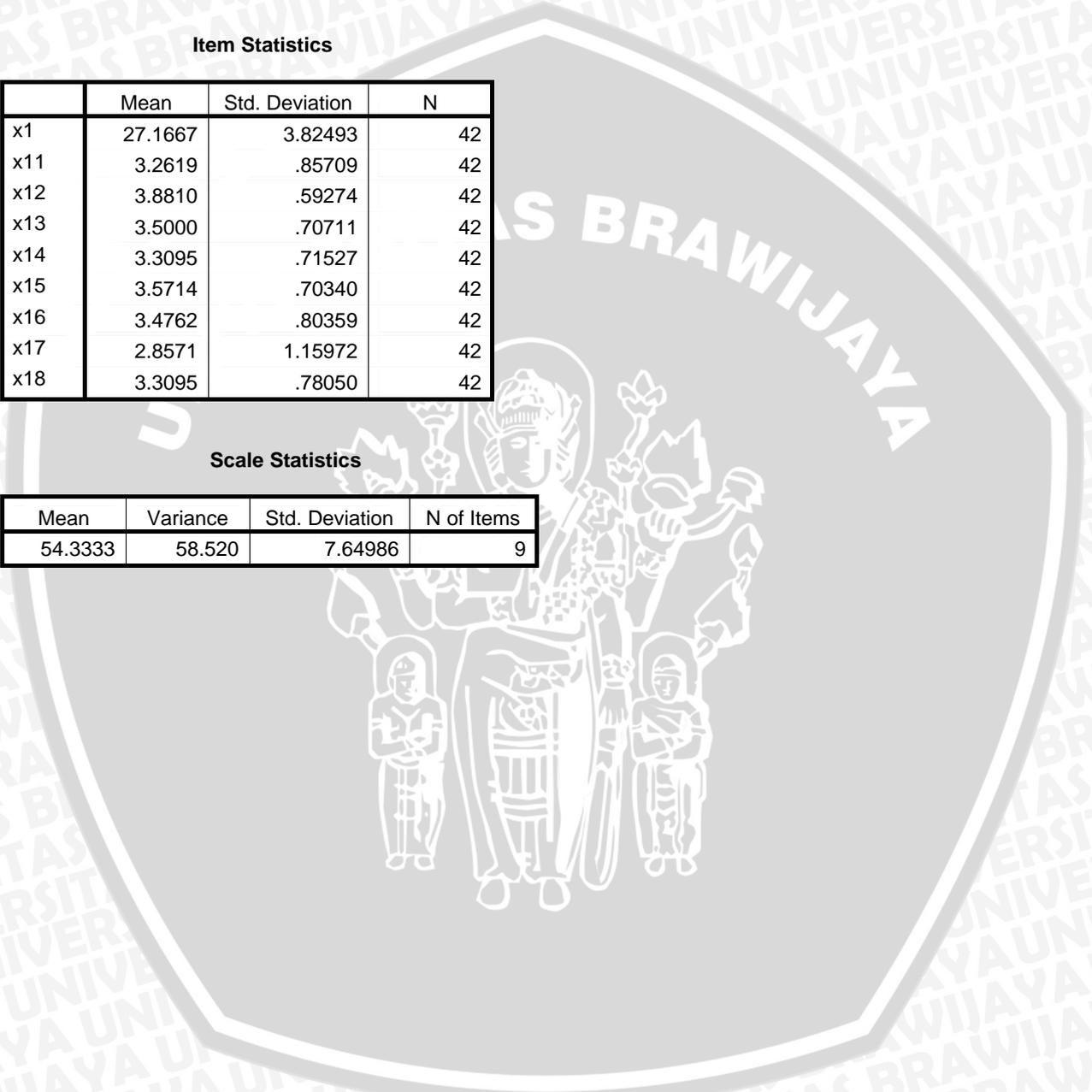
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.744	.838	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	27.1667	3.82493	42
x11	3.2619	.85709	42
x12	3.8810	.59274	42
x13	3.5000	.70711	42
x14	3.3095	.71527	42
x15	3.5714	.70340	42
x16	3.4762	.80359	42
x17	2.8571	1.15972	42
x18	3.3095	.78050	42

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.3333	58.520	7.64986	9



Correlations Kepemimpinan (X2)

Correlations

x21	Pearson Correlation	.732(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
x22	Pearson Correlation	.798(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
x23	Pearson Correlation	.727(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
x24	Pearson Correlation	.765(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Kepemimpinan (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	42	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2	13.86	2.215	42
x21	3.50	.707	42
x22	3.31	.715	42
x23	3.57	.703	42
x24	3.48	.804	42

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.71	19.624	4.430	5

Correlations Faktor Tim (X3)

Correlations

x31	Pearson Correlation	.620(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
x32	Pearson Correlation	.868(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
x33	Pearson Correlation	.405(**)
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	42
x34	Pearson Correlation	.766(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Faktor Tim (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	42	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x3	15.52	1.811	42
x31	3.71	.636	42
x32	4.19	.804	42
x33	3.81	.505	42
x34	3.81	.671	42

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.05	13.120	3.622	5

Correlations Kinerja Organisasi (Y)

Correlations

y1	Pearson Correlation	.457(**)
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	42
y2	Pearson Correlation	.630(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
y3	Pearson Correlation	.633(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
y4	Pearson Correlation	.774(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
y5	Pearson Correlation	.533(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
y6	Pearson Correlation	.774(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
y7	Pearson Correlation	.658(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	42
y8	Pearson Correlation	.404(**)
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	42

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

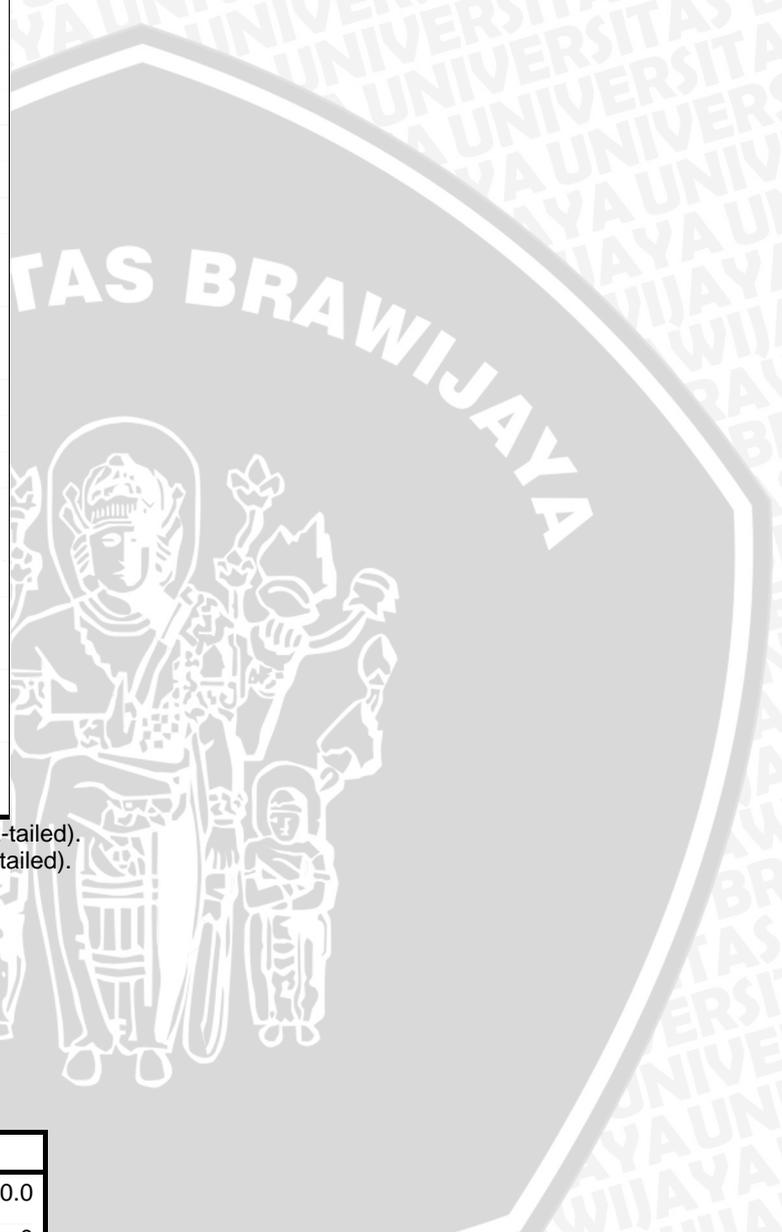
Reliability Kinerja Organisasi (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	42	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Reliability Statistics

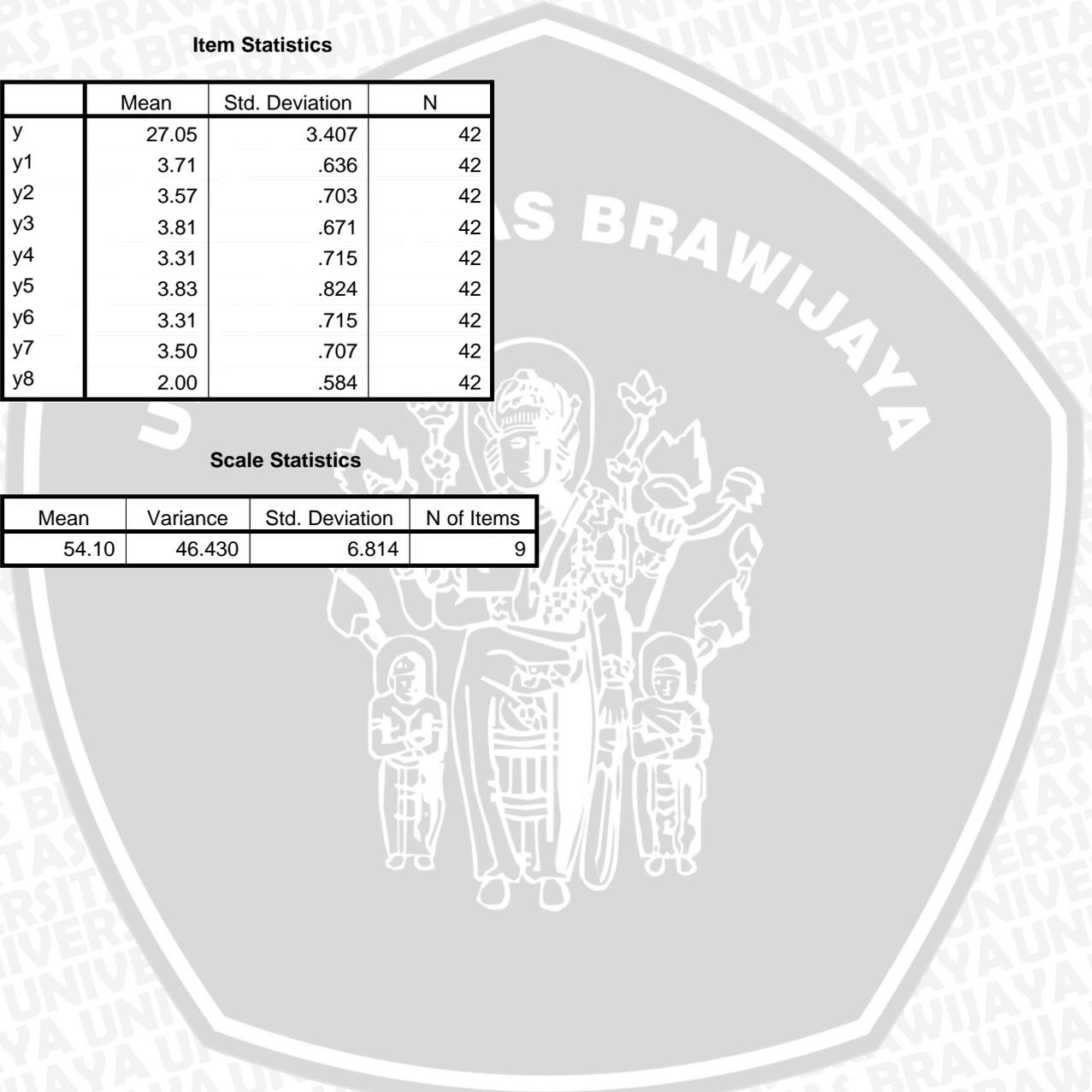
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.831	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y	27.05	3.407	42
y1	3.71	.636	42
y2	3.57	.703	42
y3	3.81	.671	42
y4	3.31	.715	42
y5	3.83	.824	42
y6	3.31	.715	42
y7	3.50	.707	42
y8	2.00	.584	42

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.10	46.430	6.814	9



Lampiran 6. Regresi Linear Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	27.05	3.407	42
X1	27.17	3.825	42
X2	13.86	2.215	42
X3	15.52	1.811	42

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.814	.822	.703
	X1	.814	1.000	.867	.540
	X2	.822	.867	1.000	.499
	X3	.703	.540	.499	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	42	42	42	42
	X1	42	42	42	42
	X2	42	42	42	42
	X3	42	42	42	42

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

- All requested variables entered.
- Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 ^a	.805	.790	1.563	2.075

- Predictors: (Constant), X3, X2, X1
- Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.098	3	127.699	52.287	.000 ^a
	Residual	92.807	38	2.442		
	Total	475.905	41			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

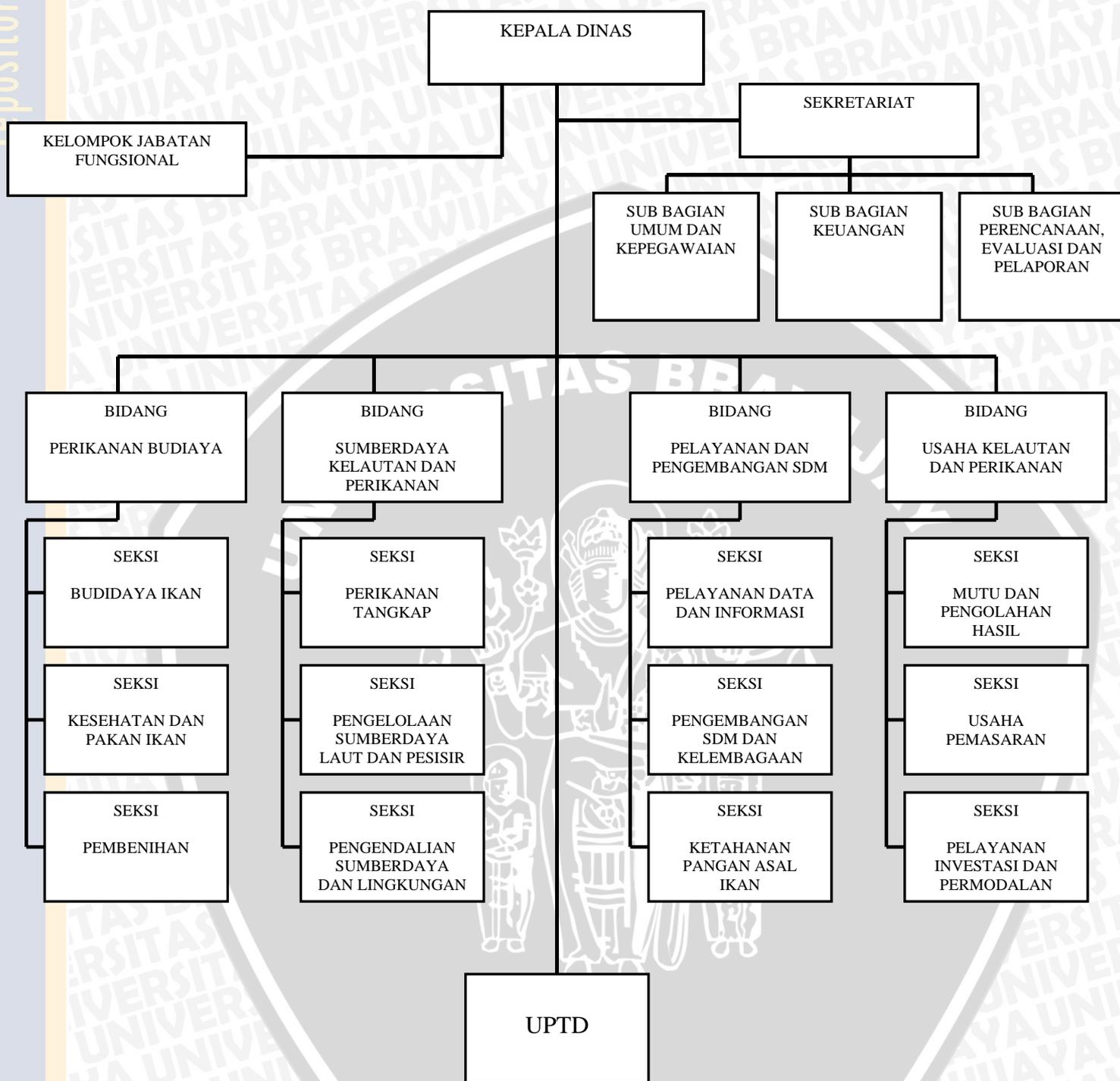
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.502	2.225		.675	.504
	X1	.227	.132	.255	1.719	.094
	X2	.653	.221	.424	2.948	.005
	X3	.666	.161	.354	4.147	.000

a. Dependent Variable: Y





Gambar 2. struktur organisasi Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang.