

**MENGUKUR TINGKAT PEMBERDAYAAN TERHADAP KEBERDAYAAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN  
KABUPATEN PASURUAN  
JAWA TIMUR**

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

Oleh :

**ADHIARNI RACHMITA SARI  
NIM.115080400111029**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2015**

**MENGUKUR TINGKAT PEMBERDAYAAN TERHADAP KEBERDAYAAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN  
KABUPATEN PASURUAN**

**JAWA TIMUR**

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

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Perikanan  
di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan  
Universitas Brawijaya**

**Oleh :**

**ADHIARNI RACHMITA SARI  
NIM.115080400111029**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**MALANG**

**2015**

SKRIPSI  
MENGUKUR TINGKAT PEMBERDAYAAN TERHADAP KEBERDAYAAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN  
KABUPATEN PASURUAN  
JAWA TIMUR

Oleh:

ADHIARNI RACHMITA SARI  
NIM. 115080400111029

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP  
NIP. 19660604 199002 2 002

Wahyu Handayani S.Pi, MBA, MP  
NIP. 19750310200501 2 001

Tanggal : \_\_\_\_\_

Tanggal : \_\_\_\_\_

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP  
NIP. 19610417 199003 1 001

Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP  
NIP. 19640228 198903 2 011

Tanggal : \_\_\_\_\_

Tanggal : \_\_\_\_\_

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

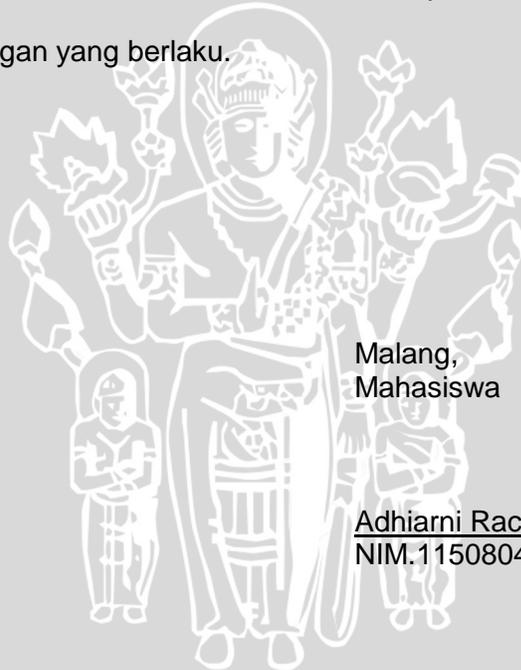
Dr. Ir. Nuddin Harahap,MP  
NIP. 19610417 199003 1 001

Tanggal : \_\_\_\_\_

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Laporan Skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Laporan Skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku.



Malang,  
Mahasiswa

Adhiarni Rachmita Sari  
NIM.115080400111029

## RINGKASAN

**Adhiarni Rachmita Sari.** Mengukur Tingkat Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan. Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan. Universitas Brawijaya Malang. Dibawah Bimbingan **Dr. Ir. HARSUKO RINIWATI, MP** dan **WAHYU HANDAYANI, S.Pi, MBA, MP**

---

Pemberdayaan merupakan proses yang memerlukan perencanaan menyeluruh, pemikiran mendalam tentang mekanisme pemantauan dan peningkatan secara terus menerus. Salah satu yang memegang peran penting dalam suatu organisasi adalah manusia. Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada manusia mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi, oleh karena itu manusia (pegawai) harus dikelola secara baik.

Potensi manusia nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya manusia sangat penting adanya, oleh karena itu sumber daya manusia hendaknya dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktifitas sumber daya manusia dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu bangsa.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) menganalisa profil Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan 2) menganalisa profil pegawai atau sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan 3) menganalisis tingkat keberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan. Waktu penelitian pada bulan Maret-April 2015. Populasi dalam sampel ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan. Sampel yang digunakan sebanyak 35 responden dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu seluruh pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan adalah 35 orang.

Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dengan kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada uji BLUE, model regresi bebas multikolonieritas, tidak terdapat autokorelasi, tidak terjadi heterokedastisitas dan berdistribusi normal. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -14.040 \alpha + 2.188 X_1 + 0.760 X_2 + 1.775 X_3 - 0.038 X_4 + 1.081 X_5$$

Dari hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,751. hal ini berarti 75,1% tingkat pemberdayaan

sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh *knowledge*, *skills*, *shared vision*, *sense of community* dan *communication* dan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam modl regresi ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan uji F menunjukkan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.1$ ), sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikansi secara simultan dari variabel *knowledge*, *skills*, *shared vision*, *sense of community* dan *communication* terhadap tingkat pemberdayaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil uji t disimpulkan bahwa variabel *sense of community* tidak berpengaruh secara signifikan, sedangkan untuk variabel *knowledge*, *skills*, *shared vision* dan *communication* mempunyai pengaruh terhadap tingkat pemberdayaan sumber daya manusia. Dari hasil uji t *communication* merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap tingkat pemberdayaan sumber daya manusia dibandingkan variabel lainnya. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t-hitung sebesar 2.564.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, maka saran untuk penelitian selanjutnya, maupun untuk kepentingan praktis, yang dapat penulis simpulkan adalah sebagai berikut: 1) Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan perlu lebih memberikan pengembangan pengetahuan seperti: pelatihan kerja dalam pengembangan dan penguasaan teknologi , pengembangan ketrampilan sesuai dengan bidangnya agar tingkat pemberdayaan sumber daya manusia semakin lebih baik 2) Bagi karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan perlu lebih meningkatkan kinerja secara optimal sehingga dapat lebih memajukan Dinas Kelautan dan Perikanan 3) Bagi lembaga akademis dan peneliti perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait pengukuran sumber daya manusia guna mengetahui tingkat pemberdayaan sumber daya manusia dengan menggunakan atau menambah variabel independen lainnya agar lebih melengkapi penelitian ini, contohnya: kepemimpinan, kewenangan dan tanggung jawab.



## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karuniamu penulis dapat menyajikan Laporan Skripsi yang berjudul "MENGUKUR TINGKAT PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN PASURUAN JAWA TIMUR. Di dalam tulisan ini disajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi profil Dinas Kelautan dan Perikanan, profil sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan dan pengukuran tingkat pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

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

Malang,

Penulis

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan laporan penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Laporan hasil penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya Malang. Dengan terselesaikannya laporan hasil penelitian ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua ayahanda dan Ibunda tercinta Bapak Adi Sutjipto dan Ibu Sri Harmini atas dorongan yang kuat, kebijaksanaan dan doa, serta kepada kedua kakak terkasih Adhiarni Manggala Sari dan Yudha Permana Adhitya atas semangat dan motivasi yang selalu diberikan.
2. Ibu Dr. Ir Harsuko Riniwati, MP dan Wahyu Handayani S.Pi, MBA, MP selaku dosen pembimbing atas petunjuk dan bimbingan yang telah diberikan sehingga penyusunan laporan hasil penelitian dapat terselesaikan.
3. Bapak dan Ibu Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan atas informasi yang telah membantu terlaksananya penelitian hingga selesai.
4. Seluruh teman-teman Agrobisnis Perikanan 2011 atas semangat dan bantuan yang selalu diberikan.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB 1</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II</b> .....	<b>6</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Penelitian terdahulu .....	6
2.2 Pengertian Profil .....	7
2.3 Pemberdayaan .....	8
2.3.1 Pengertian Pemberdayaan.....	8
2.3.2 Tujuan Pemberdayaan .....	9
2.4 Sumber Daya Manusia.....	10
2.5 Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.....	11
2.6 Pengertian dari beberapa indikator .....	11
2.7 Kerangka Pemikiran.....	14
2.8 Hipotesis .....	16
<b>BAB III</b> .....	<b>17</b>
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>17</b>

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	17
3.2 Pendekatan Penelitian .....	17
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	17
3.3.1 Data Primer.....	17
3.3.2 Data Sekunder .....	18
3.4 Teknik Penentuan Sampel .....	19
3.4.1 Populasi .....	19
3.4.2 Sampel.....	19
3.5 Klasifikasi Variabel Penelitian .....	20
3.6 Batasan Penelitian .....	20
3.7 Instrumen Penelitian .....	21
3.8. Teknik Pengambilan Data .....	22
3.8.1 Observasi.....	22
3.8.2 Wawancara .....	23
3.8.3 Kuisisioner .....	23
3.8.4 Dokumentasi .....	23
3.9 Metode Analisa Data.....	23
3.9.1 Analisis deskriptif kualitatif.....	24
3.9.2 Analisis Data Kuantitatif .....	24
3.9.3 Regresi Linier Berganda.....	28
3.9.3.1 Analisa Koefisien Determinasi.....	28
3.9.3.2 Uji Statistik .....	29
3.9.4 Uji t.....	30
3.9.5 Uji Asumsi .....	30
3.9.5.1 Uji Normalitas.....	30
3.9.5.2 Uji Multikolinearitas .....	30
3.9.5.3 Uji Autokorelasi .....	30
3.9.5.4 Uji Heteroskedastisitas .....	31
<b>BAB IV .....</b>	<b>31</b>
<b>KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
4.1 Keadaan Umum Kabupaten Pasuruan.....	31
<b>BAB V .....</b>	<b>33</b>

<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>33</b>
5.1 Profil Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.....	33
5.1.1 Visi dan Misi Dinas Kelautan dan Perikanan .....	33
5.1.2 Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan.....	35
5.1.3 Tugas dan Fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan.....	38
5.1.4 Tujuan dan Sasaran Dinas Kelautan dan Perikanan.....	47
5.1.5 Strategi dan Kebijakan Dinas Kelautan dan Perikanan.....	49
5.1.6 Fasilitas.....	51
5.2 Profil Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan .....	53
5.2.1 Jumlah Pegawai.....	53
5.2.2 Usia Pegawai .....	53
5.2.3 Tingkat pendidikan .....	54
5.2.4 Jabatan Kerja.....	54
5.2.5 Masa Kerja.....	56
5.3 Pengukuran Tingkat Pemberdayaan terhadap keberdayaan SDM.....	57
5.3.1 Distribusi Frekuensi.....	57
5.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	72
5.3.3 Uji Statistik .....	77
5.4 Implikasi Hasil Penelitian.....	81
<b>BAB VI</b> .....	<b>85</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>85</b>
6.1 Kesimpulan .....	85
6.2 Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.</b> Tabel likert.....	22
<b>Tabel 2.</b> Matrik profil Dinas Kelautan dan Perikanan .....	25
<b>Tabel 3.</b> Matrik profil pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan .....	25
<b>Tabel 4.</b> Matrik pengukuran tingkat pemberdayaan SDM .....	26
<b>Tabel 5.</b> Hasil pencapaian bidang budidaya dan penangkapan .....	48
<b>Tabel 6.</b> Strategi dan kebijakan Dinas Kelautan dan Perikanan.....	50
<b>Tabel 7.</b> Jenis kelamin responden .....	53
<b>Tabel 8.</b> Usia responden .....	53
<b>Tabel 9.</b> Tingkat pendidikan responden .....	54
<b>Tabel 10.</b> Jabatan responden.....	54
<b>Tabel 11.</b> Masa kerja responden. ....	56
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel <i>knowledge</i> .....	57
Tabel 13. Distribusi Fekuensi Variabel <i>skills</i> .....	60
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel <i>shared vision</i> .....	63
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel <i>sense of community</i> .....	65
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel <i>communication</i> .....	67
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel keberdayaan SDM.....	70
<b>Tabel 18.</b> Uji Kolmogorov-Smirnov. ....	73
<b>Tabel 19.</b> Variance Inflation Factor (VIF) .....	74
<b>Tabel 20.</b> Uji autokorelasi .....	76
<b>Tabel 21.</b> Uji R <sup>2</sup> (koefisien determinasi) .....	77

<b>Tabel 22.</b> Hasil Uji f .....	78
<b>Tabel 23.</b> Hasil Uji t .....	79
<b>Tabel 18.</b> Hipotesis uji t .....	79



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 1.</b> Kerangka pemikiran.....	15
<b>Gambar 2.</b> Struktur Organisasi .....	37
<b>Gambar 3.</b> Kondisi ruang kerja .....	52
<b>Gambar 4.</b> Uji normalitas faktor pemberdayaan SDM .....	73
<b>Gambar 5.</b> Grafik scatterplot faktor pemberdayaan SDM .....	77



## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas (Papayungan, 1995).

Dalam konsep pemberdayaan, menurut Prijono dan Pranarka (1996), manusia adalah subyek dari dirinya sendiri. Proses pemberdayaan yang menekankan pada proses memberikan kemampuan kepada masyarakat agar menjadi berdaya, mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan pilihan hidupnya. Lebih lanjut dikatakan bahwa pemberdayaan harus ditujukan pada kelompok atau lapisan masyarakat yang tertinggal.

Pemberdayaan yang dikenal dengan bahasa inggris yaitu *empowerment*, adalah sebuah konsep yang lahir sebagai bagian dari perkembangan alam pikiran masyarakat dan kebudayaan barat terutama Eropa. Untuk memahami konsep pemberdayaan secara benar, memerlukan upaya pemahaman latar belakang konseptual yang melahirkannya. Konsep pemberdayaan telah luas diterima dan digunakan, mungkin dengan

pengertian dan persepsi yang berbeda satu dengan yang lain. Pemakaian konsep tersebut secara kritis meminta adanya ketelaahan yang sifatnya mendasar. *Pertama*, Pemberdayaan menekankan kepada proses memberikan atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kemampuan atau kekuatan (power) kepada masyarakat, organisasi atau individu agar menjadi lebih berdaya. Proses ini sering disebut sebagai kecenderungan primer dari makna pemberdayaan. *Kedua*, kecenderungan sekunder, menekankan pada proses menstimulasi, mendorong dan memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya.

Pemberdayaan merupakan proses yang memerlukan perencanaan menyeluruh, pemikiran mendalam tentang mekanisme pemantauan dan peningkatan secara terus menerus. Rencana untuk mengadakan pemberdayaan akan memberi dasar membentuk kejadian penting dan mengukur prestasi. Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari unsur – unsur atau alat – alat manajemen, yaitu *man, money, materials, methods, machines and market*. Keenam unsur manajemen tersebut sangatlah penting untuk menentukan bagi jalannya kegiatan suatu organisasi.

Berdasarkan unsur-unsur manajemen tersebut diatas, ada salah satu unsur yang memegang peran penting dalam suatu organisasi, yaitu Manusia. Karena manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada manusia

mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu manusia (pegawai), harus dikelola secara baik.

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi Sumber Daya Manusia sangat sentral adanya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan Sumber Daya Manusia ini amat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas Sumber Daya Manusia dan juga memiliki tujuan – tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu bangsa.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur paling penting dalam pemberdayaan, karena Sumber Daya Manusia menjadi faktor penentu atas penggunaan unsur Sumber Daya lainnya. Ada dua hal pokok yang menjadi tujuan pemberdayaan Sumber Daya Manusia, yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional - spiritual. Pemberdayaan dua hal tersebut harus berjalan seimbang untuk membentuk karakter bangsa yang berkualitas. Kecerdasan intelektual meliputi kemampuan dari yang paling sederhana: membaca, menulis, berhitung sampai dengan kemampuan analisis dan sintesis. Sedangkan kecerdasan emosional-spiritual meliputi hal-hal yang berhubungan dengan aspek moral, seperti: kesabaran, kemarahan, kejujuran, keramahan, kearifan, keadilan, kedermawanan, kasih sayang, dan tanggung jawab. Untuk membentuk masyarakat Indonesia yang cerdas

harus diupayakan melalui pendidikan dengan pendekatan secara konsepsional, komprehensif dan integral.

Yang melatarbelakangi saya mengambil topik penelitian Mengukur tingkat pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, visi bersama, rasa kebersamaan dan komunikasi setiap pegawai berbeda – beda, oleh karena itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk mengukur tingkat pemberdayaan sumberdaya manusia agar visi dan misi Dinas Kelautan dan Perikanan dapat tercapai.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, untuk memberi kejelasan apa yang akan diangkat dalam penelitian ini, maka dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana profil Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan?
2. Bagaimana profil pegawai atau Sumber Daya Manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan?
3. Bagaimana tingkat pemberdayaan terhadap keberdayaan Sumber Daya Manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan?

## **1.3 Tujuan**

1. Menganalisa profil di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

2. Menganalisa profil dari pegawai atau Sumber Daya Manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.
3. Menganalisis tingkat pemberdayaan terhadap keberdayaan Sumber Daya Manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis kepada berbagai pihak yaitu :

1. Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Pasuruan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi segala kebijakan dan langkah-langkah strategis yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan dalam mengukur tingkat pemberdayaan sumber daya manusianya sebagai potensi untuk menjadi yang lebih baik untuk kedepannya.

2. Masyarakat

Sebagai informasi atau masukan bagi masyarakat sebagai acuan dalam peningkatan pemberdayaan sumber daya manusia.

3. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai dasar teori untuk penelitian berikutnya, penelitian tentang pemberdayaan sumber daya manusia telah banyak dilakukanya diantaranya sebagai berikut:

Menurut Apriyatna (2008) dengan judul “Pemberdayaan masyarakat dalam Prespektif pengukuran Keberdayaan Komunitas Lokal”. Manfaat besar dari pemberdayaan adalah memungkinkan perkembangan dan penggunaan bakat dan kemampuan terpendam dalam setiap individu dengan harapan bisa anggota organisasi tersebut dapat memanfaatkan kondisi dan meningkatkan kinerja. Bersamaan dengan fleksibilitas dan kebebasan kerja yang lebih besar, memunculkan kemampuan untuk kreatif dan inovatif. Inovasi dan kreativitas merupakan dampak dari pemberdayaan secara langsung karena orang-orang tersebut mempunyai kebebasan untuk berfikir dan mengambil kesempatan. Pemberdayaan mendorong dalam pengambilan keputusan sebuah organisasi karena akan mengarah kepada hubungan masyarakat yang lebih baik untuk menyelesaikan masalah. Salah satu dampak positif pemberdayaan adalah meningkatnya output dan kinerja masyarakat sehingga dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka, mengaturnya agar sesuai dengan kebutuhan individu tersebut sehingga dapat melaksanakannya tanpa campur tangan orang lain yang berakibat semakin besarnya efektifitas terhadap kinerja tersebut. Atas dorongan

peningkatan kualitas, pemberdayaan telah memberikan kontribusinya sehingga masyarakat yang diberikan misi manajemen mutu dan teknik, ketrampilan, dan metodologi yang dipakai dapat menemukan kepuasan dan kepentingan yang lebih besar dalam kerja mereka. Masyarakat saat ini mempunyai target dan tujuan dalam pekerjaan yang akan dicapainya sehingga menjalin hubungan kerja yang kondusif dan mengetahui ukuran-ukuran kinerja yang akan dicapainya membuat pekerjaan mereka menjadi menyenangkan.

Menurut *Kasmel and Pernille* (2011) dengan judul “ *Measurement of Community Empowerment in Three Community Programs in Rapla (Estonia)*. Pendekatan pemberdayaan masyarakat telah terbukti menjadi alat yang kuat untuk memecahkan masalah kesehatan daerah. Namun metode untuk mengukur pemberdayaan masyarakat tetap tidak jelas. Hal ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana sebuah pemberdayaan masyarakat dapat dilakukan dan dikembangkan di tiga program kesehatan rapla, Estonia. Perkembangan model pemberdayaan yang disusun dan diterapkan pada tiga program yaitu masyarakat yang aman, obat pencegahan AIDS dan kualitas hidup. Konsesus workhshop merupakan alat yang digunakan untuk mengukur organisasi pemberdayaan masyarakat. Studi ini menunjukkan peningkatan cukup besar kepada masyarakat. Program ini dilaksanakan oleh anggota masyarakat lokal dan pembangunan masih terjadi secara berkelanjutan. Penggunaan model pemberdayaan terbukti sangat relevan, sederhana dan murah untuk evaluasi pemberdayaan masyarakat.

## 2.2 Pengertian Profil

Profil menurut kamus bahasa Indonesia (2009) dalam Hioda (2014) adalah pandangan, gambaran, sketsa biografi, grafik atau ikhtisar yang memberikan fakta tentang hal khusus. Sifat-sifat yang tersedia dalam jenis profil tertentu. Setiap profil dikaitkan dengan definisi profil. Sebagai contoh definisi profil bisa berisi sifat-sifat berikut : nama, usia, jenis kelamin, alamat, dan sebagainya.

Sumberdaya manusia menurut Riniwati (2011) adalah Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). Jadi Profil sumber daya manusia merupakan gambaran yang memberikan fakta khusus tentang manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi.

## 2.3 Pemberdayaan

### 2.3.1 Pengertian Pemberdayaan

Menurut Paul et.al dalam Riniwati (2011) *empowerment* adalah proses berlakunya kewenangan dan tanggung jawab individu pada level lebih rendah dalam hirarki organisasi. Artinya pemberdayaan dilakukan antara atasan terhadap bawahan termasuk dalam hirarki level manajemen misalnya antara *top manager* dengan *middle manager* dan *lower manager*.

Secara konseptual, pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat yang dalam kondisi sekarang tidak mampu untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan. Menurut Mubyarto (1998) menekankan bahwa terkait erat

dengan pemberdayaan ekonomi rakyat. Dalam proses pemberdayaan masyarakat diarahkan pada pengembangan sumber daya manusia, penciptaan peluang berusaha yang sesuai dengan keinginan masyarakat. Masyarakat menentukan jenis usaha, kondisi wilayah yang pada gilirannya dapat menciptakan lembaga dan sistem pelayanan dari masyarakat setempat. Upaya pemberdayaan masyarakat ini kemudian pada pemberdayaan ekonomi rakyat.

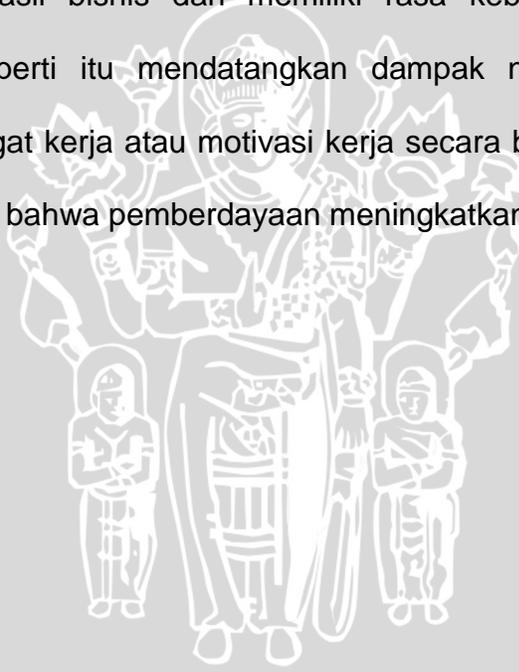
Menurut Sumodiningrat (1999), bahwa pemberdayaan masyarakat merupakan upaya untuk memandirikan masyarakat lewat perwujudan potensi kemampuan yang mereka miliki. Adapun pemberdayaan masyarakat senantiasa menyangkut dua kelompok yang saling terkait, yaitu masyarakat sebagai pihak yang diberdayakan dan pihak yang menaruh kepedulian sebagai pihak yang memberdayakan.

Keberdayaan masyarakat merupakan unsur dasar yang memungkinkan suatu masyarakat bertahan, dan dalam pengertian yang dinamis mengembangkan diri dan mencapai kemajuan. Pemberdayaan adalah merupakan upaya untuk membangun daya itu sendiri, dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya. Selanjutnya, upaya tersebut diikuti dengan memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat itu sendiri. Dalam konteks ini diperlukan langkah-langkah lebih positif, selain dari hanya menciptakan iklim dan suasana yang kondusif. Perkuatan ini meliputi langkah-langkah nyata dan menyangkut penyediaan

berbagai masukan (input), serta pembukaan akses kepada berbagai peluang (*opportunities*) yang akan membuat masyarakat menjadi makin berdaya (Kartasasmita, 1996).

### 2.3.2 Tujuan Pemberdayaan

Menurut Riniwati (2011) Pemberdayaan bertujuan menghapuskan hambatan-hambatan karena adanya peraturan, prosedur, perintah dan lain-lain yang memperlambat reaksi dan merintang aksi Sumber Daya Manusia (SDM). Pemberdayaan juga memberi kepada SDM rasa berprestasi, berpengaruh pada hasil bisnis dan memiliki rasa kebebasan membuat keputusan. Rasa seperti itu mendatangkan dampak nyata yang dapat meningkatkan semangat kerja atau motivasi kerja secara berarti. Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan meningkatkan motivasi.



## 2.4 Sumber Daya Manusia

Definisi Sumber Daya Manusia menurut Riniwati (2011) yaitu:

- Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- Potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material) di dalam organisasi bisnis yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam eksistensi organisasi.

Menurut Sumarsono (2003), Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Menurut Hasibuan (2003) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Hariandja (2002) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan evektifitas dan efisiensi organisasi.

### **2.5 Pemberdayaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Riniwati (2011) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang memberikan otonomi dan pengambilan keputusan lebih besar kepada manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).

Menurut Sedarmayanti (2000) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen.

### **2.6 Pengertian dari beberapa Indikator**

Dari beberapa indikator pengukuran pemberdayaan sumber daya manusia diatas dapat diartikan sebagai berikut :

#### **1. Knowledge (Pengetahuan)**

Menurut Notoatmodjo (2007) pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini setelah orang melakukan pengindraan terhadap obyek tertentu. Pengindraan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan rasa. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

Menurut pendapat Kraiger (1993) pada dasarnya pengetahuan (*knowledge*) dapat dibagi menjadi 2 bagian yang saling berhubungan, yaitu :

1) *Theoretical Knowledge*

Pengetahuan dasar yang dimiliki karyawan seperti prosedur bekerja, moto dan misi perusahaan serta tugas dan tanggung jawab, informasi-informasi lainnya yang diperlukan dan yang diperoleh baik secara formal (sekolah, universitas) maupun non formal (pengalaman-pengalaman).

2) *Practical Knowledge*

Pengetahuan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana dan kapan karyawan bersikap dan bertindak dalam menghadapi berbagai masalah dan penerapan prosedur kerja berdasarkan dari pengetahuan secara teori maupun dari pengalaman-pengalaman yang terjadi.

2. *Skills* (Kemampuan)

Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktifitas kerja (Siagian, 1996).

Menurut Robbins (1996) bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk

menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis.



### 3. *Shared vision* (Visi Bersama)

Menurut Bastian (2010), Visi adalah pandangan kedepan dimana suatu organisasi akan diarahkan, dengan visi perusahaan dapat berkarya secara konsisten sehingga tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif. Visi merupakan gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh suatu perusahaan.

Rumusan visi harus memperhatikan beberapa hal berikut:

1. Mencerminkan yang ingin dicapai perusahaan.
2. Memberikan arah dan fokus strategi yang jelas.
3. Memiliki orientasi terhadap masa depan.
4. Mampu menumbuhkan komitmen seluruh karyawan dalam lingkungan perusahaan.
5. Mampu menjamin keseimbangan kepemimpinan yayasan.

Visi perlu ditanamkan pada setiap unsur perusahaan, sehingga terbentuklah sebuah visi bersama (*shared vision*), yang nantinya mampu mengarahkan dan menggerakkan segala sumberdaya.

Keberhasilan suatu organisasi dapat terlaksana jika semua anggota memiliki pandangan dan cita-cita yang sama, merasa senasib dan seperjuangan dalam meraih tujuan organisasi yang disebut sebagai visi bersama (*shared vision*). Visi bersama dibangun oleh seluruh anggota organisasi sebagai keinginan, tekad, dan komitmen bersama (Suyanto, 2011).

#### 4. *Sense of community* (Rasa Kebersamaan)

Rasa kebersamaan adalah hal yang harus didorong terwujudnya dalam kehidupan kerja rasa kebersamaan dapat diwujudkan melalui program-program yang dirancang, dipolakan dan dijalankan secara berkelanjutan. Bentuknya banyak sekali seperti penerbitan bulletin, olahraga pagi setiap jumat secara bersama, outbond, ulang tahun perusahaan dan lain-lain yang dapat menimbulkan rasa memiliki (Sentana, 2008).

Rasa kebersamaan adalah suatu kelompok masyarakat atau kumpulan individu yang saling berinteraksi sehingga menimbulkan rasa memiliki satu sama lain (Maryanti dan Suryawaty, 2009).

#### 5. *Communication* (Komunikasi)

Komunikasi merupakan sebuah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2001).

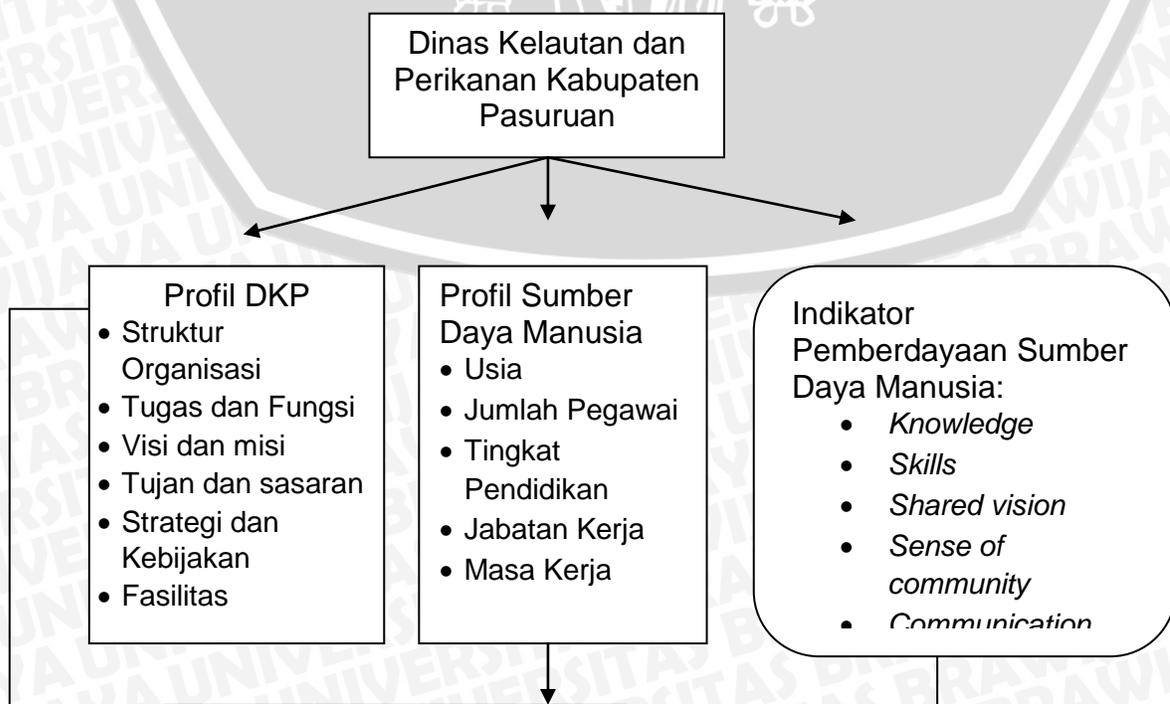
Peran informasi sangat penting pada era informasi saat ini komunikasi sangat penting apalagi bagi suatu organisasi atau perusahaan, dengan komunikasi para pegawai dapat saling bertukar informasi untuk kemajuan sebuah perusahaan. Humas adalah bagian di sebuah perusahaan yang memberikan informasi baik didalam perusahaan tersebut atau diluar (Sarwono, 2010).

### 2.7 Kerangka Pemikiran

Dinas Kelautan dan Perikanan merupakan lembaga pemerintah yang bergerak pada sektor perikanan dan kelautan. Adapun tugas Dinas Kelautan

dan Perikanan adalah melaksanakan kewenangan pemerintah daerah Kabupaten dalam bidang perikanan dan kelautan. Untuk menjalankan tugas tersebut dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Ada beberapa hal yang harus diketahui dalam penelitian, yang pertama yaitu mengetahui profil Dinas Kelautan dan Perikanan bertujuan seberapa jauh visi dan misi, tujuan dan sasaran serta tugas pokok dan fungsi bisa tercapai. Kedua yaitu profil sumber daya manusia bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai umur, tingkat pendidikan, jabatan pada tenaga kerja yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan. Ketiga yaitu pengukuran pemberdayaan sumber daya manusia yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan dengan menggunakan beberapa indikator diantaranya: *knowledge*, *skills*, *shared vision*, *sense of community* dan *communication*. Ketiga hal tersebut dapat memudahkan peneliti untuk mencapai tujuan dari penelitian ini yaitu mengukur tingkat pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



## 2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang perlu di uji kebenarannya. Diatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan dengan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiono, 2008). Berdasarkan dari teori dan tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka diambil hipotesis enelitian adalah sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa variabel *knowledge* merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

H2: Diduga bahwa variabel *skills* merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

H3: Diduga bahwa variabel *shared vision* merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

H4: Diduga bahwa variabel *sense of community* merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

H5: Diduga bahwa variabel *communication* merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan pada bulan Maret 2015. Adapun sasaran dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan yang bertujuan untuk mengukur tingkat pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

#### 3.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey, Menurut Nazir (2005) survey adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dan gejala-gejala yang ada serta mencari keterangan-keterangan yang faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif merupakan data dalam bentuk angka statistik. Akan tetapi untuk dapat dianalisis maka data kualitatif tersebut di kuantitatifkan agar bisa diproses dan dapat memberikan jawaban yang tepat dan akurat.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

##### 3.3.1 Data Primer

Dalam sebuah penelitian, data memegang peranan penting yaitu sebagai alat pembuktian hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Penelitian harus mengetahui jenis data yang diperlukan dan bagaimana

mengidentifikasi, mengumpulkan serta mengolah data. Menurut Soeharto (1999), data primer adalah data yang diperlukan untuk pengkajian khusus yang proses pengumpulan, pencatatan dan jenis spesifikasinya ditentukan oleh pemakai. Adapun data yang diperoleh peneliti yaitu berasal dari pengisian kuisisioner oleh karyawan meliputi:

- Pemberdayaan sumber daya manusia (Kesejahteraan, akses, partisipasi, kesadaran kritis akan permasalahan, pengambilan keputusan)
- *Knowledge*
- *Skills*
- *Shared vision*
- *Sense of community*
- *Communication*

### 3.3.2 Data Sekunder

Menurut Soeharto (1999), Data sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak melalui narasumber secara langsung melainkan dari data-data terdahulu maupun kepustakaan. Data sekunder ini digunakan sebagai data pendukung. Data sekunder diperoleh dari pustaka, dan lembaga atau instansi terkait yang ada hubungannya dengan penelitian ini yang melengkapi data primer. Dalam hal ini instansi yang terkait yaitu, kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan. Adapun data sekunder yang akan digunakan oleh peneliti adalah :

- Profil pegawai
- Keadaan lokasi penelitian

- Studi

pustaka



### **3.4 Teknik Penentuan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah sekelompok individu yang memiliki karakteristik sama (Chandra, 1995). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Sedangkan populasi target adalah sekelompok orang yang mempunyai pengetahuan dan pandangan serta mampu memberikan tanggapan terhadap isi survai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 35 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi, ketika melakukan penelitian tidak semua penduduk dapat digunakan sebagai populasi dan sampel penelitian sehingga perlu adanya prosedur untuk pemilihan populasi dan cara pengambilan sampel secara efisien yang dikenal dengan proses sampling (Chandra, 1995). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010) teknik sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu

seluruh pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 35 orang.



### 3.5 Klasifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel utama yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel *Knowledge* ( $X_1$ ), sebagai variabel bebas (*independent variabel*)
2. Variabel *Skills* ( $X_2$ ), sebagai variabel bebas (*independent variabel*)
3. Variabel *Shared vision* ( $X_3$ ), sebagai variabel bebas (*independent variabel*)
4. Variabel *Sense of community* ( $X_4$ ), sebagai variabel bebas (*independent variabel*)
5. Variabel *Communication* ( $X_5$ ), sebagai variabel bebas (*independent variabel*)
6. Variabel Pemberdayaan sumber daya manusia (Y), sebagai variabel terikat (*dependent variable*), diukur melalui beberapa indikator yaitu: kesejahteraan, akses, partisipasi, kesadaran akan permasalahan dan pengambilan keputusan.

### 3.6 Batasan Penelitian

Batasan penelitian dari masing-masing variabel *knowledge*, *skills*, *shared vision*, *sense of community*, *communication*, kesejahteraan, akses, partisipasi, kesadaran akan permasalahan dan pengambilan keputusan tercantum dibawah ini:

- *Knowledge*: suatu proses belajar karyawan dari pengalaman, nilai, informasi yang dilakukan dengan menggunakan penginderaan terhadap objek tertentu.

- *Skills*: kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki karyawan menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan atau menyelesaikan sesuatu.
- *Shared vision*: gambaran atau kondisi tentang visi bersama akan keadaan masa depan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi.
- *Sense of community*: salah satu tingkah laku yang terbentuk karena adanya interaksi antara dua orang atau lebih dalam kurun waktu yang lama.
- *Communication*: suatu proses pencapaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak ke pihak lain.

Pemberdayaan sumber daya manusia, mempunyai beberapa indikator diantaranya:

- *Kesejahteraan*: keadaan dimana gaji karyawan sudah memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari antara lain: pangan, sandang, papan, pendidikan.
- *Akses*: suatu peluang untuk karyawan dalam mengelola sumber daya manusia atau dalam penggunaan peralatan atau teknologi untuk menjalankan tugas.
- *Partisipasi*: suatu keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab didalamnya.
- *Kesadaran akan permasalahan*: sejauh mana karyawan mampu mengidentifikasi masalah dan mampu menghadapi masalah baik internal maupun eksternal.
- *Pengambilan keputusan*: turut serta dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia (misal: perekrutan, pemindahan, perputaran kerja).

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang telah tersedia dan dipersiapkan oleh peneliti. Jenis pertanyaan yang digunakan akan menghasilkan data ordinal karena data sesuai dengan sebuah orde/ urutan tertentu. Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengukuran pemberdayaan sumber daya manusia digunakan skala pengukuran dan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*.

Menurut Sugiono (2010), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

**Tabel 1. Tabel *Likert***

No.	Jawaban	Notasi	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban dapat diberi skor, Seperti tabel di atas.

### 3.8 Teknik Pengambilan Data

Setiap jenis data dapat dikumpulkan dengan menggunakan salah satu teknik pengumpulan data. Perbedaan hanyalah dalam hal menghasilkan data yang dimaksud, terutama dalam pengolahan dan penyajian data. Adapun

teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

**a. Observasi**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2010).

**b. Wawancara**

Wawancara merupakan salah satu bentuk pengamatan atau pengumpulan data secara tidak langsung. Pengumpulan data dengan wawancara adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula (Sumarsono, 2004).

**c. Kuisioner**

Merupakan alat bantu yang sangat penting dalam kegiatan riset. Daftar pertanyaan atau kuisioner diartikan sebagai suatu daftar tertulis yang berisikan rangkaian-rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal tertentu untuk dijawab secara tertulis pula (Sumarsono, 2004).

**d. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah mengumpulkan data dengan cara mengalir atau mengambil data-data dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti, dalam hal ini dokumentasi diperoleh melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip dari lembaga yang diteliti (Nasution, 2003). Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah struktur organisasi dan denah lokasi.

### **3.9 Metode Analisa data**

Analisa data dilakukan sesuai dengan tujuan kegiatan. Menurut Sarwono (2011) Analisa Deskriptif adalah sebuah analisa untuk menggambarkan karakteristik sebuah data. Data yang diperoleh dari penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif. Analisa data dapat dibagi menjadi 2 yaitu deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif.

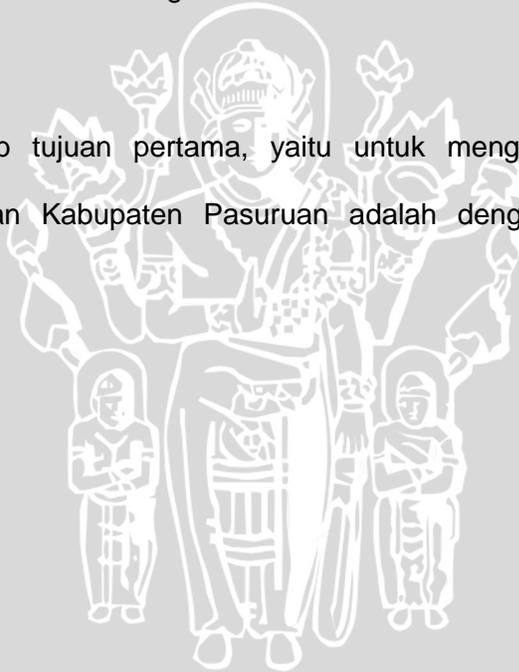
#### **3.9.1 Analisis data Kualitatif**

Analisis deskriptif kualitatif merupakan data yang tidak berbentuk angka. Analisis kualitatif dilakukan pada data yang tidak bisa dihitung, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus, objek penelitiannya dipelajari secara utuh dan sepanjang itu mengenai manusia maka hal tersebut menyangkut sejarah hidup manusia (Adi, 2004). Data yang diambil dalam penelitian dianalisis data kualitatif ini adalah menganalisis data dengan membandingkan pemberdayaan sumber daya manusia. Serta faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat proses pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia.

#### **3.9.2 Analisis deskriptif Kuantitatif**

Analisa Pendekatan Kuantitatif adalah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapang, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik (Musianto, 2002). Analisa deskriptif kuantitatif mengintepretasikan data-data melalui angka sehingga mempermudah dalam pengolahan data mentahnya. Sugiyono (2012), menyatakan bahwa metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistika. Analisis kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab tujuan yang berkaitan dengan variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian ini.

Untuk menjawab tujuan pertama, yaitu untuk mengetahui profil Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan adalah dengan bantuan matrik sebagai berikut:



**Tabel. 2 Matrik Profil Dinas Kelautan dan Perikanan**

NO	Variabel	Indikator	Fakta
1.	Profil DKP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Struktur Organisasi</li> <li>• Tugas dan Fungsi</li> <li>• Visi dan Misi</li> <li>• Tujuan dan Sasaran</li> <li>• Strategi dan kebijakan</li> <li>• Fasilitas</li> </ul>	

Setelah data pada matrik terkumpul, selanjutnya data tersebut di tabulasi. Hasil tabulasi data selanjutnya dianalisis dengan deskriptif kualitatif. Analisa kualitatif merupakan bentuk analisis yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Analisis kualitatif ini digunakan untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan kalimat berupa kuisisioner yang terkait dengan variabel.

Untuk menjawab tujuan kedua, yaitu untuk mengetahui profil dari pegawai atau Sumber Daya Manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan adalah dengan bantuan matrik sebagai berikut:

**Tabel. 3 Matrik Profil Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan**

NO	Variabel	Indikator	Fakta
1.	Profil Pegawai atau Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usia</li> <li>• Jumlah Pegawai</li> <li>• Tingkat Pendidikan</li> <li>• Jabatan Kerja</li> <li>• Masa Kerja</li> </ul>	

Setelah data pada matrik terkumpul, selanjutnya data tersebut di tabulasi. Hasil tabulasi data selanjutnya dianalisis dengan deskriptif kualitatif. Analisa kualitatif merupakan bentuk analisis yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Analisis kualitatif ini digunakan untuk membahas dan menerangkan

hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan kalimat berupa kuisisioner yang terkait dengan variabel.

Untuk menjawab tujuan ketiga, yaitu untuk mengetahui dan mengukur tingkat pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan adalah dengan bantuan matrik sebagai berikut:

**Tabel 4. Matrik Pengukuran Tingkat Pemberdayaan Sumber Daya Manusia**

NO	Variabel Pemberdayaan sumber daya manusia (Y)	indikator	Fakta
1.	Kesejahteraan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Program kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan</li> <li>• m kesejahteraan memberikan kepuasan</li> <li>• m pemberian pinjaman membantu memenuhi kebutuhan</li> <li>• Program kesejahteraan berbentuk askes atau jamsostek memberikan rasa aman bagi anda dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progra</li> <li>• Progra</li> </ul>
	Askes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peluang dalam menggunakan peralatan atau teknologi dalam menjalankan tugas</li> <li>• Peluang yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia</li> <li>• Peluang untuk memperoleh pendidikan non formal (kursus, pelatihan)</li> </ul>	
	Partisipasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partisipasi dalam pengelolaan sumber daya manusia</li> <li>• Partisipasi berkaitan dengan pemasaran</li> <li>• Partisipasi dalam menentukan tujuan dan perencanaan DKP</li> </ul>	
	Kesadaran akan permasalahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu mengidentifikasi masalah</li> <li>• Mampu memberikan kritik dan saran</li> <li>• Tanggap dan mampu menghadapi masalah baik internal maupun eksternal</li> </ul>	
	Pengambilan keputusan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ikut serta dalam pengambilan keputusan dalam pemasaran</li> <li>• Ikut serta dalam pengambilan keputusan dalam penggunaan teknologi</li> <li>• Ikut serta dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan sumber daya manusia</li> </ul>	

NO	Variabel Tingkat Pembedayaan (X)	Indikator	Fakta
1.	<i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat pendidikan karyawan</li> <li>• Pengalaman Kinerja</li> <li>• Prestasi kerja</li> </ul>	
2.	<i>Skills</i> (Ketrampilan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecekatan dalam bertindak</li> <li>• Kemampuan menerapkan teknologi yang tepat</li> <li>• Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah secara tepat</li> <li>• Memiliki kemampuan berfikir kritis</li> </ul>	
3.	<i>Shared Vision</i> (Visi Bersama)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki orientasi terhadap masa depan</li> <li>• Memiliki pandangan dan cita-cita yang sama antar karyawan</li> <li>• Merasa senasib dan seperjuangan dalam meraih tujuan perusahaan</li> </ul>	
4.	<i>Sense of Community</i> (Rasa Kebersamaan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saling memberikan dukungan atau <i>support</i> antar karyawan</li> <li>• Peduli terhadap sesama karyawan</li> </ul>	
5.	<i>Communication</i> (Komunikasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saling bertukar informasi antar karyawan</li> <li>• Mampu memahami pesan atau informasi yang disampaikan antar karyawan</li> <li>• Saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan kerja</li> </ul>	

### 3.9.3 Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi linier berganda ini untuk menganalisis besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih terhadap satu variabel terikat. Menurut Kusumartiati (2005), persamaan linier berganda dinyatakan sebagai berikut

Rumusnya :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

Dimana :

Y = Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (variabel terikat)

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Knowledge

$X_2$  = Skills

$X_3$  = Shared Vision

$X_4$  = Sense of Community

$X_5$  = Communication

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots$  = koefisien regresi masing-masing variabel

#### a) Analisa Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Merupakan tingkatan hubungan secara bersama terhadap produksi yang dinyatakan dalam koefisien determinasi majemuk ( $R^2$ ). Pada koefisien ini menunjukkan bahwa besarnya input yang masuk secara bersama-sama terhadap produksi.

Kegunaan dari koefisien ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mengukur ketepatan suatu garis regresi yang diterapkan oleh suatu kelompok data observasi. Apabila semakin besar maka akan semakin tepat suatu regresinya. Koefisien dari determinasi ini mempunyai nilai berkisar antara 0 dan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

- Sebagai pengukur besarnya presentase dari jumlah variasi yang dikatakan seberapa jauh variabel independen mampu menerangkan variabel dependen.

## b) Uji Statistik

### Uji F (*Over All Significant Test*)

Uji F ini memiliki kegunaan untuk mengetahui variabel (X) yang dimaksudkan kedalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Oleh karena itu harus mengetahui dan membandingkan kriteria uji F dengan melihat probabilitas dari F-hitung dan F-tabel yakni :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesa  $H_0$  ditolak dan Hipotesa  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifiian tertentu.
- $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesa  $H_0$  diterima dan hipotesa  $H_1$  ditolak. Dalam hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikan tertentu.

### 3.9.4 Uji *t* (Parsial Individual test)

Dalam uji *t* ini mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas dan menerangkan variasi variabel terikat.

Membandingkan antara *t* hitung dengan *t* table dimana :

- Jika *t*-hitung > *t*-tabel maka uji tersebut signifikan dan  $H_0$  ditolak  $H_1$  ditolak.
- Jika *t*-hitung < *t*-tabel maka uji tersebut tidak signifikan dan  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

### 3.9.5 Uji Asumsi

- Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa sampel yang diambil dari populasi yang terdistribusi normal (Sulistyo, 2010). Hal ini sangat penting karena apabila data yang didapat jauh dari asumsi maka pada kelompok data tersebut tidak bisa dilakukan uji hipotesis untuk berdistribusi normal.

- Uji Multikolinearitas

Menurut Sulistyo (2010), uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien antar variabel bebas. Dimana regresi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$ . Apabila menggunakan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai VIF dan koefisien antar variabel bebas.

- Uji Autokorelasi

Merupakan korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan berdasarkan waktu dan ruang. Untuk dapat mengetahui dapat diketahui dengan melihat nilai *Durbin Watson Test* (DW) yaitu antara 1,65 sampai 2,35 ( $1,65 \leq DW \leq 2,35$ ).

- Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dapat terjadi jika varian error ( $e_i$ ) tidak konstan terhadap beberapa nilai  $X$  artinya varian residual tidak sama terhadap data yang sudah di input. Hasil dalam uji ini dapat dilihat dengan garis *standardized residual*.



## 4. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN

### 4.1 Keadaan Umum Kabupaten Pasuruan

Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu kabupaten yang terletak di Propinsi Jawa Timur. Secara geografis Kabupaten Pasuruan terletak pada posisi 112° 33' 55" hingga 113° 30' 37" Bujur Timur dan antara 70° 32'34" hingga 80° 30' 20" Lintang Selatan. Batas-batas wilayah kabupaten Pasuruan di Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Sidoarjo dan Selat Madura, sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Malang, sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Probolinggo, sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Mojokerto.

Luas wilayah Kabupaten Pasuruan ±147.401.50 Ha yang terdiri dari 24 Kecamatan, 24 Kelurahan, 341 Desa dengan jumlah penduduk berdasarkan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur Tahun 2013 adalah 1034,67 jiwa yang sebagian besar penduduknya bermata pencaharian sebagai petani tanaman pangan. Kondisi wilayah Kabupaten Pasuruan terdiri dari daerah pegunungan berbukit dan daerah dataran rendah, yang dibagi menjadi 3 bagian:

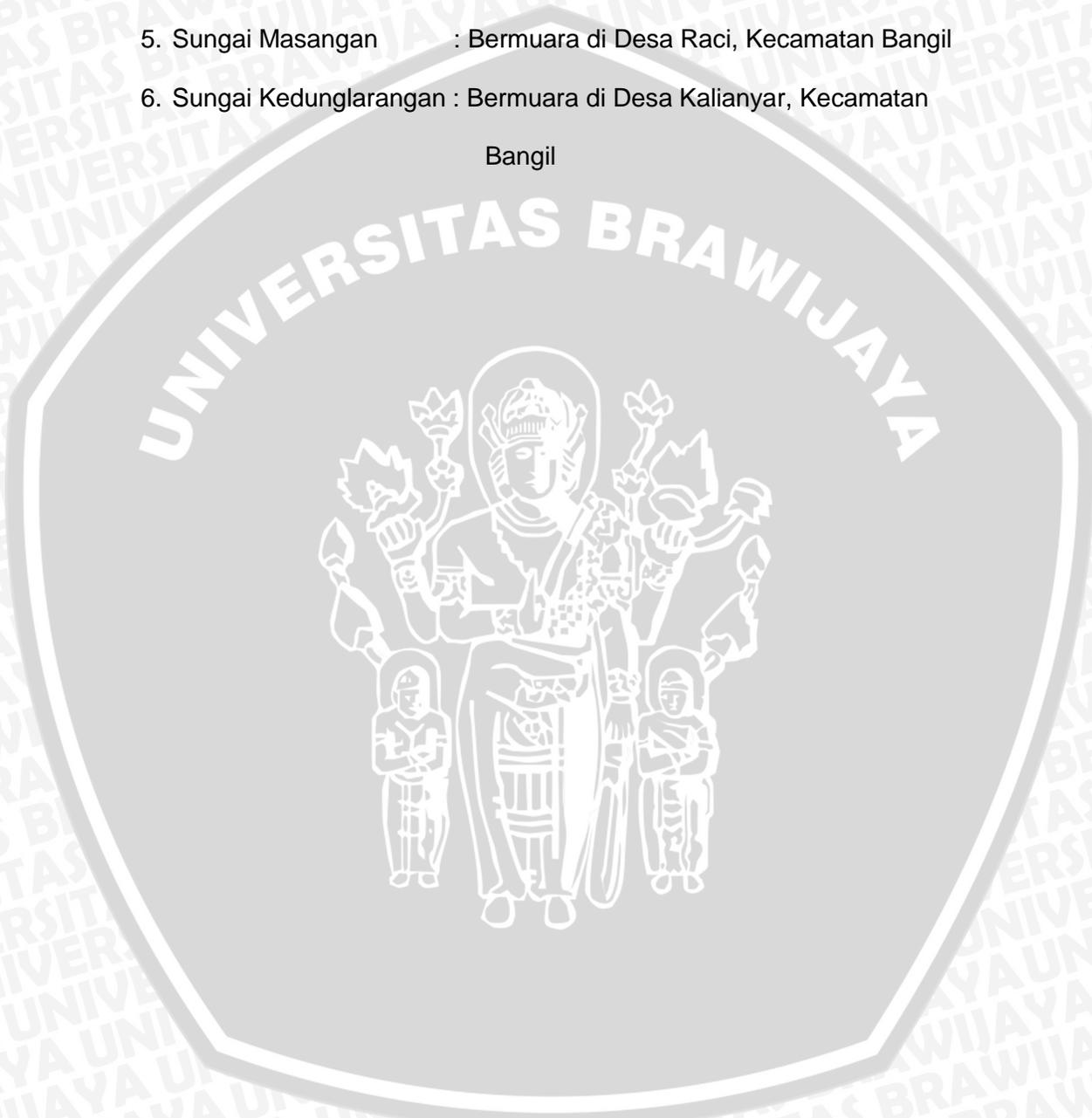
- Bagian Selatan terdiri dari pegunungan dan perbukitan dengan ketinggian permukaan tanah antara 186 meter sampai 2.700 meter yang membentang mulai dari wilayah kecamatan Tuter, Purwodadi dan Prigen.

- Bagian Tengah terdiri dari dataran rendah yang berbukit dengan ketinggian permukaan antara 6 meter sampai 91 meter dan pada umumnya relative subur.
- Bagian Utara terdiri dari dataran rendah pantai yang tanahnya kurang subur dengan ketinggian permukaan tanah 2 meter sampai 8 meter. Daerah ini membentang dari Timur yaitu wilayah Kecamatan Nguling Kearah Barat yaitu Kecamatan Lekok, Rejoso, Kraton dan Bangil.

Potensi hidografi memberikan peluang yang besar bagi pembangunan baik untuk keperluan air minum, irigasi, pariwisata dan industri. Potensi hidografi antara lain : 18 sungai dan 6 sungai besar yang bermuara di Selat Madura, selain potensi sungai terdapat danau dan sejumlah mata air, diantaranya Danau Ranu Grati mampu mengeluarkan debit air maximum 980 liter/detik, selain itu juga terdapat 470 sumber mata air yang tersebar di 24 kecamatan dan yang tersebar adalah Sumber Air Umbulan di Kecamatan Winongan dengan debit 5.650 liter/detik yang digunakan untuk keperluan air minum Kabupaten Pasuruan, Kota Pasuruan, Kota Surabaya dan menurut rencana akan diperluas Kabupaten Sidoarjo serta Kabupaten Gresik dan Sumber Air Banyu Biru juga terdapat di Kecamatan Winongan dengan debit maximum 224 liter/detik. Di wilayah kabupaten Pasuruan mengalir 6 sungai besar yang bermuara di Selat Madura, yaitu:

1. Sungai Lawean : Bermuara di Desa Penunggul, Kecamatan Nguling
2. Sungai Rejoso : Bermuara di wilayah Kecamatan Rejoso

3. Sungai Gembong : Bermuara di wilayah Kota Pasuruan
4. Sungai Welang : Bermuara di Desa Pulokerto, Kecamatan  
Kraton
5. Sungai Masangan : Bermuara di Desa Raci, Kecamatan Bangil
6. Sungai Kedunglarangan : Bermuara di Desa Kalianyar, Kecamatan  
Bangil



## 5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Profil Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan

#### 5.1.1 Visi dan Misi Dinas Kelautan dan Perikanan

##### Visi

Menurut Bastian (2010), Visi adalah pandangan kedepan dimana suatu organisasi akan diarahkan, dengan visi perusahaan dapat berkarya secara konsisten sehingga tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif. Visi merupakan gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh suatu perusahaan.

Visi adalah suatu gambaran jauh ke depan, kemana instansi hendak dibawa. Gambaran ke depan tersebut dibangun melalui proses refleksi dan proyeksi yang digali dari nilai-nilai luhur yang dianut oleh seluruh komponen *stakeholder*. Berawal dari cita-cita bersama yang ingin diwujudkan dengan didukung peran serta seluruh elemen instansi, masukan-masukan dari *stakeholder*, dan dengan memperhatikan visi Pemerintah Kabupaten Pasuruan, serta nilai-nilai yang dianut dan nilai lingkungan yang mempengaruhi, maka dirumuskan visi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan sebagai berikut :

***“Menuju Kabupaten Pasuruan Sebagai penghasil Produk Perikanan dan Kelautan yang Aman dan Lestari”***

Visi diatas secara dapat dijelaskan melalui makna yang terkandung didalamnya yaitu:

❖ **Kabupaten Pasuruan Penghasil Produk Perikanan dan Kelautan**

Memberikan kontribusi pemenuhan sumber pangan di wilayah Kabupaten Pasuruan dan Propinsi Jawa Timur pada umumnya melalui produk perikanan tangkap, budidaya dan pengolahan.

❖ **Menuju Produk Perikanan dan Kelautan yang aman**

Produk perikanan tangkap, budidaya dan pengolahan sesuai standart keamanan pangan sehingga tidak ada unsure antibiotik dan atau bahan tambahan terlarang lainnya pada sarana produksi dan roses penanganan, benih ikan, budidaya, hasil tangkapan dan pengolahan.

❖ **Lestari**

Eksplorasi sumberdaya perikanan dan kelautan dalam rangka peningkatan produksi yang dilakukan dengan berdasarkan kelestarian sumberdaya.

Sehingga pada tahun 2018 diharapkan Kabupaten Pasuruan sebagai daerah penghasil produk perikanan dan kelautan yang memenuhi standar keamanan pangan sekaligus melaksanakan pelestarian sumberdaya perikanan dan kelautan.

**Misi**

Menurut Prasetyo dan Benedicta (2004), misi merupakan realisasi yang akan menjadikan suatu organisasi mampu menghasilkan produk jasa berkualitas yang memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan pelanggannya.

Misi adalah sesuatu yang harus dikembangkan atau dilaksanakan oleh instansi untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan visi pembangunan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan 2013-2018 tersebut, maka isi diemban Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan adalah :

1. Mendorong peningkatan produksi kelautan dan perikanan dengan memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi perikanan.
2. Mengembangkan usaha perikanan yang memenuhi standar keamanan pangan melalui pembinaan ketrampilan dan pemberdayaan kelompok-kelompok pembudidaya, nelayan dan pengolah hasil perikanan.
3. Mengendalikan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan secara optimal dan berkelanjutan.

### **5.1.2 Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan**

Menurut Handoko (2004), struktur organisasi yaitu gambaran dari tipe organisasi, pendepartemenan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang jabatan, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi.

Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 30 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dan dituangkan dalam Peraturan Bupati No. 46 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Pasuruan No.52 Tahun 2008 tentang

Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

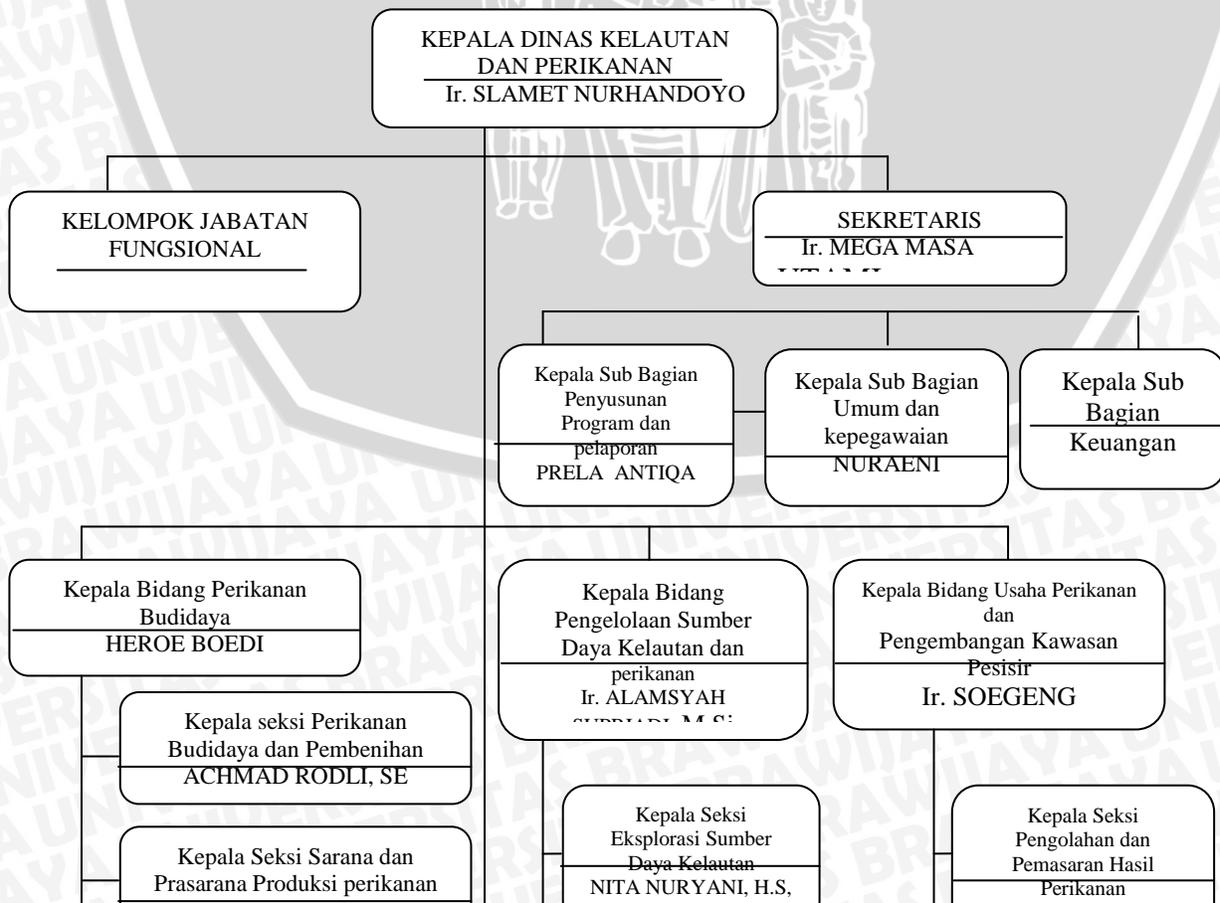
Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan dalam menjalankan tugasnya Kepala Dinas dibantu oleh seorang sekretaris dan tiga orang Kepala Bidang serta beberapa staf. Adapun susunan organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan sebagai berikut

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, dengan membawahi:
  1. Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan
  2. Sub Bagian Keuangan
  3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Perikanan Budidaya, dengan membawahi:
  1. Seksi Perikanan Budidaya dan Pembenihan
  2. Seksi Sarana dan Prasarana Perikanan Budidaya
  3. Seksi Kesehatan Ikan dan Lingkungan Budidaya
- d. Bidang Pengelolaan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan, dengan membawahi:
  1. Seksi Eksplorasi Sumber Daya Kelautan dan Perikanan
  2. Seksi Pengendalian Lingkungan Perairan
  3. Seksi Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan
- e. Bidang Usaha Perikanan dan Pengembangan Kawasan Pesisir, dengan membawahi:

1. Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan
  2. Seksi Perijinan dan Pengembangan Usaha Perikanan
  3. Seksi Penataan dan Pengembangan Pesisir
- f. Kelompok Jabatan Fungsional
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas Kelautan dan Perikanan Balai Benih Ikan, membawahi sub bagian Tata Usaha

Menurut Riniwati (2011), Sumber Daya Manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Berdasarkan struktur organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan telah menjalankan tugas pokok dan fungsi kewajiban masing-masing individu sesuai dengan bidangnya dan organisasi telah terstruktur dan teroganisir dengan baik.

**Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan**



### 5.1.3 Tugas dan Fungsi Dinas Kelautan dan Perikanan

Menurut Moekijat (1998), Tugas adalah suatu tugas yang merupakan kegiatan pekerjaan khusus yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan fungsi adalah sebagai aspek khusus dari suatu tugas tertentu.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan No.30 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan mempunyai tugas pokok yaitu:

***“Menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Kelautan dan Perikanan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan”.***

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Perumusan program pembinaan umum dibidang kelautan dan perikanan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.  
Salah satu program pembinaan yang telah dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu: Pembinaan penggunaan alat tangkap ramah lingkungan dan pelarangan penggunaan alat tangkap berbahaya di laut atau perairan umum.
- b. Pembinaan teknis dibidang teknologi kelautan dan perikanan dalam batas kewenangan Kabupaten.

Salah satu program pembinaan teknis yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan sesuai dibidang kelautan dan perikanan dalam batas kewenangan Kabupaten yaitu: Pembinaan teknis dalam penggunaan peralatan penangkapan ikan dari alat tradisional ke alat modern, contohnya:

pancing dan serok beralih menjadi bubu dan jala atau pengembangan teknologi budidaya dari yang tradisional (empang ) menjadi intensif (kolam dan antibiotik).

- c. Penyelenggaraan pemberian ijin rekomendasi dan pembinaan usaha sesuai dengan tugasnya dalam batas kewenangan Kabupaten.

Salah satu program penyelenggaraan perijinan dan pembinaan usaha yang telah dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan yang sesuai dalam batas kewenangan Kabupaten yaitu: untuk usaha olahan yang diberikan perizinan usaha, pemberian bantuan, pembentukan POKDAKAN, POKLASAR dan KUGAR contoh: PIRT.

- d. Penyelenggaraan pembinaan dan bimbingan usaha perikanan.

Salah satu program penyelenggaraan pembinaan dan bimbingan usaha perikanan yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan yaitu: pembinaan atau sosialisasi diversifikasi produk olahan, pengadaan program gemar ikan,dll.

- e. Perumusan fungsi-fungsi teknis sesuai bidang tugasnya.

Salah satu program perumusan fungsi-fungsi teknis yang sesuai dengan bidangnya yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan yaitu: menempatkan tugas dalam teknis budidaya, teknis penangkapan, teknik pengolahan dan masing-masing individu sesuai dengan bidang tugasnya.

- f. Perumusan, pengkajian, penerapan teknologi anjuran ditingkat usaha perikanan.

Salah satu program perumusan, pengkajian, penerapan teknologi ditingkat usaha perikanan yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan

Kabupaten Pasuruan yaitu: menyelenggarakan bimbingan teknologi penanganan dan pengolahan ikan serta pemasaran hasil perikanan, menyelenggarakan pemantauan atau monitoring mutu hasil perikanan.

- g. Perumusan pengembangan wilayah pesisir dan laut batas 4mil.

Salah satu program perumusan pengembangan wilayah pesisir dan laut batas 4 mil yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan yaitu: menyelenggarakan pembinaan pengembangan perikanan dengan melakukan pengawasan-pengawasan atau pemantauan.

- h. Pelaksanaan pengawasan pengelolaan laut batas 4mil.

Salah satu program pengawasan pengelolaan yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan yaitu: melakukan pemantauan dan pengawasan dalam pengelolaan laut batas 4 mil.

- i. Penyelenggaraan pembinaan pengelolaan unit pelaksana teknis Dinas Kelautan dan Perikanan.

Salah satu program penyelenggaraan pembinaan pengelolaan unit pelaksana teknis yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan kabupaten Pasuruan yaitu: menyelenggarakan pembinaan dan penumbuhan kembangan UPR (Unit Pembenihan Rakyat), pengembangan dan memproduksi calon induk yang bermutu.

- j. Pelaksanaan tata usaha Dinas Kelautan dan Perikanan.

Salah satu program pelaksanaan tata usaha oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan yaitu: penyusunan program kerja dan pelaporan, pengkoordinasian usulan program dan laporan hasil kegiatan masing masing bidang.

- k. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati

Sedangkan tugas pokok dan fungsi masing-masing sekretariat dan bidang di lingkungan unit kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut:

### 1) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program dan pelaporan, umum dan kepegawaian, serta keuangan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas, sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan-bahan dalam rangka penyusunan program kerja dan pelaporan
- b. Penyelenggaraan pembinaan organisasi dan tata laksana
- c. Pelaksanaan dan pengelolaan administrasi kepegawaian, umum dan keuangan
- d. Pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat dan kearsipan
- e. Pengkoordinasian usulan program dan laporan hasil kegiatan masing-masing bidang
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Adanya tugas dan fungsi-fungsi dari sekretariat yang ada, telah mempermudah operasional kerja dari Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan. Dilihat dari fungsi dan tugas tersebut kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan dapat terealisasi dengan baik melalui manajemen operasional kerja yang dilakukan oleh bagian kesekretariatan.



## 2) Bidang Perikanan Budidaya

Bidang Perikanan Budidaya mempunyai tugas melaksanakan kegiatan dibidang produksi perikanan budidaya.

Untuk melaksanakan tugas tersebut diatas, Bidang Perikanan Budidaya mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan konsep program kerja Bidang Perikanan Budidaya untuk acuan pelaksanaan tugas
- b. Penyusunan program kerja peningkatan produksi perikanan budidaya
- c. Penyusunan analisis kebutuhan dan pemanfaatan sarana dan prasarana perikanan budidaya
- d. Penyelenggaraan bimbingan, penyuluhan dan penerapan hasil teknologi perbenihan dan perikanan budidaya
- e. Pelaksanaan pengelolaan Balai Benih Ikan (BBI)
- f. Pelaksanaan identifikasi potensi perikanan budidaya
- g. Penyusunan analisa kebutuhan dan pengawasan mutu benih ikan
- h. Pelaksanaan pengendalian dan pemberantasan terhadap hama dan penyakit ikan di kawasan perikanan budidaya
- i. Penetapan peta endemik serangan hama dan penyakit ikan di kawasan perikanan budidaya secara periodik
- j. Penyusunan laporan hasil kegiatan pelaksanaan tugas
- k. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Dari tugas dan fungsi yang ada, Dinas Kelautan dan Perikanan telah memberikan kontribusi yang baik dalam bidang perikanan melalui kinerja atau manajemen program. Kalau dilihat dari fungsi-fungsi yang

ada, Dinas Kelautan dan Perikanan pada bagian budidaya sudah memiliki manajemen yang optimal. Misalnya pada budidaya ikan di kolam sudah mulai berkembang, sampai sekarang luas kolam ikan telah mencapai  $\pm 48,71$  Ha, jenis ikan yang dibudidayakan adalah lele, nila dan gurami, dan sekarang mulai dikembangkan lagi jenis ikan patin dan bawal tawar yang mempunyai nilai ekonomis cukup tinggi. Sejalan dengan banyaknya permintaan benih ikan, di beberapa tempat mulai banyak terdapat UPR (Unit Pembenihan Rakyat) ikan. UPR ini berfungsi sebagai penyedia kebutuhan benih bagi pembudidaya ikan.

### **3) Bidang Pengelolaan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan**

Bidang Pengelolaan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan di bidang pengelolaan sumber hayati dan sumber daya kelautan dan perikanan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut diatas, Bidang Pengelolaan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan konsep program kerja Bidang Pengelolaan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan untuk acuan pelaksanaan tugas
- b. Penyusunan program kerja pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan
- c. Penyusunan analisis pemetaan sumber daya kelautan dan perikanan tangkap
- d. Penyusunan data dan informasi sumber daya kelautan serta penyelenggaraan pemantauan dan pengendalian terhadap pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan tangkap

- e. Penyelenggaraan pemantauan kualitas lingkungan perairan
- f. Penyelenggaraan pengawasan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan
- g. Pelaksanaan rehabilitasi dan konservasi sumber daya kelautan dan perikanan
- h. Penyusunan analisis kebutuhan dan pemanfaatan sarana dan prasarana perikanan tangkap
- i. Pelaksanaan hasil rekayasa teknologi perikanan tangkap
- j. Penyusunan laporan hasil kegiatan pelaksanaan tugas
- k. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Tugas yang dilaksanakan oleh Bagian Pengelolaan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan secara umum sudah terlaksana dengan baik, misalnya dalam pengawasan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan, hal ini ditunjukkan dengan cara melakukan sosialisasi ukuran lobster, kepiting dan rajungan yang boleh ditangkap. Pada pasal 2 dijelaskan bahwa yang membolehkan penangkapan lobster dengan ukuran panjang karapas > 8 cm, kepiting dengan ukuran lebar karapas > 15 cm, serta rajungan dengan ukuran lebar karapas > 10 cm. selain itu aturan yang penting pada pasal 4 yang mewajibkan setiap nelayan untuk melepaskan lobster, kepiting dan rajungan dalam kondisi bertelur.

#### **4) Bidang Usaha Perikanan dan Pengembangan Kawasan Pesisir**

Bidang Usaha Perikanan dan Pengembangan Kawasan Pesisir mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan di bidang pengolahan, pemasaran hasil perikanan, perijinan dan pengembangan usaha perikanan, serta penataan dan pengembangan kawasan pesisir.

Untuk melaksanakan tugas tersebut diatas, Bidang Usaha Perikanan dan Pengembangan Kawasan Pesisir mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan konsep program kerja Bidang Usaha Perikanan dan Pengembangan Kawasan Pesisir untuk acuan pelaksanaan tugas
- b. Penyusunan program kerja pengolahan, pemasaran hasil perikanan, perijinan dan pengembangan usaha perikanan, serta penataan dan pengembangan kawasan pesisir
- c. Penyusunan analisis pengembangan usaha perikanan, bimbingan permodalan, pengelolaan dan kerja sama usaha kelautan dan perikanan
- d. Penyelenggaraan pelayanan perijinan atau tanda daftar usaha perikanan serta rekomendasi ijin usaha perikanan
- e. Penyelenggaraan bimbingan teknologi penanganan dan pengolahan ikan serta pemasaran hasil perikanan
- f. Penyusunan analisis kebutuhan dan pemanfaatan sarana dan prasarana pengolahan ikan dan pemasaran hasil perikanan
- g. Penyelenggaraan pemantauan atau monitoring mutu hasil perikanan
- h. Penyelenggaraan pengembangan dan rehabilitasi pemukiman nelayan serta pemberdayaan masyarakat pesisir
- i. Pelaksanaan pengembangan dan pengelolaan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) atau pos timbang

- j. Penyusunan laporan hasil kegiatan pelaksanaan tugas
- k. Pelaksanaan tugas tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas

Tugas yang dilaksanakan oleh Bidang Usaha Perikanan dan Pengembangan Kawasan Pesisir secara umum sudah terlaksana dengan baik, ditunjukkan dari PUGAR (Pengembangan usaha garam rakyat) yang menghasilkan panen garam sebanyak 40,55 ton dengan luas lahan 42,67 hektar. Dinas Kelautan dan Perikanan optimis panen garam akan memenuhi target karena panen garam dilakukan setiap hari dengan faktor cuaca yang ada di kabupaten pasuruan sangat mendukung.

#### **5) Unit Pelaksana Teknis Dinas Kelautan dan Perikanan Balai Benih**

##### **Ikan**

Unit Pelaksana Teknis Dinas Kelautan dan Perikanan Balai Benih Ikan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas teknis operasional Dinas Kelautan dan Perikanan di bidang pembenihan ikan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut di atas, Unit Pelaksana Teknis Dinas Kelautan dan Perikanan Balai Benih Ikan mempunyai fungsi:

- a. Pengembangan produksi benih ikan yang bermutu dalam rangka memenuhi kebutuhan benih ikan bagi pembudidaya ikan
- b. Pengembangan dan memproduksi calon induk yang bermutu
- c. Pembinaan dan penumbuh kembangan UPR (Unit Pembenihan Rakyat)
- d. Penempatan sarana pelatihan, magang bagi pembudidaya ikan, UPR dan tempat kajian perbenihan budidaya ikan

- e. Penerapan CPIB (Cara Pembenihan Ikan Yang Baik), SNI (Standard Nasional Indonesia), SOP (Standard Operasional Prosedur) pembenihan
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Tugas yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Kelautan dan Perikanan Balai Benih Ikan secara umum terlaksana dengan baik, hal ini dilihat dari usaha Dinas Kelautan dan Perikanan dalam memperbaiki kualitas induk ikan agar menghasilkan benih ikan yang berkualitas baik. Melakukan pembinaan terhadap UPR (Unit Pembenihan rakyat) dengan cara penerapan cara pembenihan ikan yang sesuai dengan Standart Nasional Indonesia dan Standart Operasional Prosedur. Hal ini dilakukan agar UPR dapat menyediakan kebutuhan benih ikan yang berkualitas.

#### **5.1.4 Tujuan dan Sasaran Dinas Kelautan dan Perikanan**

Menurut Suprpto (2006), Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya di waktu yang akan datang. Sedangkan sasaran merupakan hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.

Tujuan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai lima tahun kedepan. Berdasarkan pernyataan visi

dan misi Dinas ditetapkanlah tujuan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

1. Meningkatkan produksi dan produktifitas Kelautan dan Perikanan.
2. Meningkatkan kualitas masyarakat perikanan untuk pengembangan usaha perikanan yang memenuhi standar keamanan pangan.
3. Meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan secara optimal dan berkelanjutan.

Sasaran merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis yang akan dicapai secara nyata melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan sehingga dapat memberi arah terhadap alokasi sumber daya yang telah dipercayakan kepada instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan pernyataan tujuan Dinas ditetapkan sasaran Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

1. Meningkatkan produksi kelautan dan perikanan (perikanan tangkap, budidaya, hasil olahan dan garam).
2. Meningkatkan pembinaan dan pendampingan masyarakat perikanan dalam mengembangkan usaha perikanan yang memenuhi standar mutu dan keamanan pangan. ,
3. Meningkatnya pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan secara optimal dan berkelanjutan.

Dari susunan dan tujuan Dinas Kelautan dan Perikanan dalam rangka pengembangan sektor perikanan di Kabupaten Pasuruan telah terealisasi dengan baik atau telah tercapai melalui program-program atau upaya yang telah dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan. Salah satu pencapaian yang dapat

dirasakan oleh masyarakat hingga saat ini pada bidang penangkapan produksi mengalami sedikit peningkatan setiap tahunnya dan Budidaya mengalami peningkatan setiap tahunnya.

**Tabel 5. Hasil Pencapaian bidang Budidaya dan Penangkapan Hasil Produksi (ton)**

Tahun	Budidaya	Tangkap	Jumlah
2008	5.540.86	9.586.68	15.127.54
2009	7.184.77	9.682.23	16.867.00
2010	8.671.58	7.204.79	15.876.37
2011	10.589.99	7.789.92	18.379.90
2012	13.169.79	7.966.09	21.135.87

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan, 2015.

Peningkatan hasil produksi Budidaya ikan terjadi karena adanya upaya mengembangkan usaha perikanan budidaya air tawar dan air payau di beberapa wilayah yang potensial, baik melalui ekstensifikasi, intensifikasi usaha maupun diversifikasi komoditi. Disamping itu juga adanya upaya:

- Penyediaan benih ikan yang berkualitas
- Peningkatan penerapan teknologi tepat guna
- Perbaikan daya dukung lingkungan tambak dengan probiotik dan pupuk organik

Dari pencapaian kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan yaitu sebagai kesatuan organisasi telah termanfaatkan dengan baik namun output atau hasil yang

dicapai belum teroptimalkan, hal tersebut disebabkan karena kondisi alam yang kurang mendukung.

### 5.1.5 Strategi dan Kebijakan Dinas Kelautan dan Perikanan

Menurut Rangkuti (2001), strategi merupakan suatu rencana untuk mencapai tujuan dalam kaitannya jangka panjang, program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya. Sedangkan menurut Marsuki (2002), kebijakan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijakan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi semua unsur yang dibutuhkan.

Strategi yang tepat merupakan syarat utama mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Untuk dapat menyusun strategi yang tepat diperlukan dukungan data yang cukup relevan, cepat, tepat dan akurat serta analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal yang jujur dan kejelian dalam menentukan faktor-faktor kunci keberhasilan. Strategi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan yang diuraikan dalam berbagai kebijakan, program dan kegiatan, yaitu:

**Tabel. 6 Strategi dan Kebijakan Dinas Kelautan dan Perikanan**

NO	Tujuan	Sasaran
1.	<b>Misi Kesatu</b> : Mendorong peningkatan produksi kelautan dan perikanan dengan memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi perikanan	Meningkatnya produksi dan produktivitas kelautan dan perikanan
		Meningkatkan sarana prasarana untuk pengembangan usaha perikanan tangkap, budidaya dan pengolahan hasil perikanan
2.	<b>Misi Kedua</b> : Mengembangkan usaha perikanan yang memenuhi standar keamanan pangan melalui pembinaan ketrampilan dan pemberdayaan kelompok-kelompok pembudidaya, nelayan dan	

	pengolah hasil perikanan	
	Meningkatnya kualitas masyarakat perikanan untuk pengembangan usaha perikanan yang memenuhi standar keamanan pangan	Meningkatkan pemberdayaan dan kualitas sumber daya manusia menuju kemandirian dan keamanan pangan
<b>3.</b>	<b>Misi Ketiga :</b> Mengendalikan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan secara optimal dan berkelanjutan	
	Meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan secara optimal dan berkelanjutan	Mendayagunakan sumber daya manusia dalam pengawasan dan pengendalian secara periodic terhadap pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Kebijakan merupakan arah tindakan yang telah ditetapkan oleh yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pelaksanaan program atau kegiatan guna kelancaran dan keterpaduan dalam mencapai sasaran, tujuan serta visi dan misi instansi pemerintah, dalam hal ini Dinas Kelautan dan Perikanan adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan minabisnis dengan memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi perikanan guna mendukung peningkatan produksi kelautan dan perikanan.
- b. Peningkatan sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat perikanan menuju keamanan produk kelautan dan perikanan.
- c. Peningkatan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan yang optimal dan berkelanjutan.

Strategi dan Kebijakan yang dilaksanakan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan secara umum sudah berjalan dengan baik, hal ini dilihat dari tujuan dan sasaran dari Dinas Kelautan dan Perikanan sudah sedikit tercapai

diantaranya dalam peningkatan hasil produksi budidaya. cakupan bina kelompok usaha poklaser dan kugar mengalami peningkatan dibandingkan pada tahun 2013 mengalami penurunan, kegiatan pembinaan dilakukan berupa penyuluhan, sosialisasi, penguatan kelembagaan kelompok serta pemberian bantuan peralatan dan sarana produksi perikanan lainnya. Presentase rehabilitasi dan konservasi sumberdaya perikanan dan kelautan juga mengalami peningkatan dibandingkan pada tahun 2013.

#### **5.1.6 Fasilitas yang tersedia di Dinas kelautan dan Perikanan**

Menurut Arikunto (2010), fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan menempati ruangan atau gedung seluas 2000m, yang terdiri dari gedung utama, gedung pertemuan dan rumah dinas. Sedangkan untuk menunjang kegiatan administrasi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten pasuruan didukung oeh fasilitas komputer sebanyak 15 unit dan laptop 10 unit.

Fasilitas kendaraan Dinas yang ada sebanyak 19 unit dengan rincian sebagai berikut:

- Kendaraan roda 4 (empat), sebanyak 5 unit
- Kendaraan roda 2 (dua) sebanyak 13 unit
- Kendaraan roda 3 (tiga), sebanyak 1 unit

Selain itu Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan mempunyai aset berupa UPT Balai Benih Ikan (BBI) di Penataan dengan lahan seluas 3,2 Ha. Keberadaan BBI (Balai Benih Ikan) tersebut guna

memenuhi kebutuhan benih ikan yang berkualitas, sebagai tempat magang atau pelatihan pembudidaya ikan dan pembinaan unit pembenihan rakyat (UPR). Fasilitas yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan secara umum dalam keadaan baik dan masih layak digunakan sehingga menunjang tingkat pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

**Gambar 3. Kondisi ruang kerja**



Sumber: Dinas Kelautan dan Perikanan , 2015.

## 5.2 Profil Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan

### 5.2.1 Jumlah Pegawai di Dinas kelautan dan Perikanan

Tabel. 7 Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Perempuan	11	31,42%
2.	Laki-laki	24	68,57%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Dari tabel diatas diketahui jumlah keseluruhan pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan sejumlah 35 orang yang terdiri dari 11 perempuan dengan persentase sebesar 31,4% dan 24 laki-laki dengan persentase sebesar 68,5%. Hubungan antara jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap variabel independen.

### 5.2.2 Usia Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan

Tabel 8. Usia Responden

NO	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1.	≤ 20	-	-
2.	21-30	3	8,57 %
3.	31-40	13	37,14%
4.	41-50	10	28,57%
5.	≥50	9	25,71%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata yang bekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan yang berusia 21-30 tahun sejumlah 3 orang dengan persentase sebesar 8,57%, usia 31-40 tahun sejumlah 13 orang dengan persentase sebesar 37,14%, usia 41-50 tahun sejumlah 10 orang dengan persentase sebesar 28,57% dan diatas usia 50

tahun sejumlah 9 orang dengan persentase sebesar 25,71%. Hubungan antara usia dengan variabel independen yaitu : semakin bertambahnya usia maka akan semakin berkembang pula daya tangkap pengetahuan, pola pikir dan cara berkomunikasi.

### 5.2.3 Tingkat Pendidikan Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan

**Tabel. 9 Tingkat Pendidikan Responden**

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1.	SMA	5	14,28%
2.	D3	4	11,42%
3.	D4	1	2,85%
4.	S1	18	51,42%
5.	S2	7	20%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata yang bekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan lulusan SMA sejumlah 5 orang dengan persentase sebesar 14,28%, lulusan D3 sejumlah 4 orang dengan persentase sebesar 11,42%, lulusan D4 sejumlah 1 orang dengan persentase sebesar 2,85%, lulusan S1 sejumlah 18 orang dengan persentase sebesar 51,42% dan lulusan S2 sejumlah 7 orang dengan persentase sebesar 20%. Hubungan tingkat pendidikan dengan variabel independen yaitu: semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin mudah seseorang tersebut untuk menerima informasi. Semakin banyak informasi maka semakin banyak pula pengetahuan yang didapatkan.

### 5.2.4 Jabatan Kerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan

Adapun jabatan pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten

Pasuruan adalah sebagai berikut:

**Tabel. 10 Jabatan Responden**

NO	Nama Pegawai	Jabatan
1.	Ir. Slamet Nurhandoyo	Kepala Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Pasuruan
2.	Ir. Mega Masa Utami	Sekretaris Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Pasuruan
3.	Ir. Alamsyah Supriyadi M, Si	Kabid Pengelolaan Sumberdaya Kelautan Dan Perikanan
4.	Dra. Atyke Yulikawati.,MM	Kabid Perikanan Budidaya
5.	Ir. Soegeng Soebijanto, MMA	Kabid Usaha Perikanan Dan Pengembangan Kawasan Pesisir
6.	Sugeng Sulistiawan, SH	Staf/Hakim Perikanan Ad Hoc Ranai
7.	Sadly, A.Pi	Kasie Penataan Dan Pengembangan Pesisir
8.	Dadang Ramdani, BSc	Kasie Pengendalian Lingkungan Perairan
9.	Musyarofah, SP	Kasubag Perairan
10.	Erny Rosanti, S.Pi,MAP	Kasie Pengolahan Dan Pemasaran Hasil Perikanan
11.	Aspuriyono, SH	Kasie Kesehatan Ikan Dan Lingkungan Budidaya
12.	Nuraeni	Kasubag Umum Dan Kepegawaian
13.	Nanang Muji L,SH,M.Hum	Kasie Pengawasan Sumberdaya Kelautan Dan Perikanan
14.	Prela Antiqua Femina, S.Pi	Kasubag Penyusunan Program Dan Pelaporan
15.	Nita Nuryani Herawati Saragih, S.Pi	Kasie Eksplorasi Sumberdaya Kelautan
16.	Diana Kartika P, S.Pi	Kasie Sarana Dan Prasarana Perikanan Budidaya
17.	Rendro Dwi Devianto, S.Pi	Kepala UPT Dinas Kelautan Dan Perikanan Balai Nemih (BBI) Penataan
18.	Bambang Purwiono, S.Pi	Kasie Perijinan Dan Pengembangan Usaha Perikanan
19.	Wakhid S, S.Pi	Kasie Perikanan Budidaya Dan Pembenihan
20.	Dewi Rachmawati, S.Pi	Kasubag Tata Usaha Upt Balai Benih Ikan (Bbi) Penataan
21.	Yulianto Danang P, S.Pi, MAP	Pengadministrasi Bahan Teknis Kesehatan Ikan Dan Lingkungan
22.	Ardie Kurniawan, S.Pi	Pengadministrasi Rencana Tata Ruang

		Dan Zona Wilayah
23.	Sigit Afendy, S.Pi	Penyusun Rencana Dan Program
24.	Ade Herawan, S.Pi	Verifikator
25.	Yanita Indrasari, S.Pi	Pengelola Penataan Sarana Dan Prasarana
26.	Catur Anggoro Kasih Bya	Bendahara
27.	Yudi Prasetyo, S.Pi	Pengumpul Data Dan Suber Daya Perikanan
28.	Lenggana dewi, S.Pi	Penyusunan Evaluasi Dan Laporan
29.	Nidhom Fahmi.,S Kel	Penyuluh Perikanan Pertama
30.	Sapan	Analisis Budidaya Perikanan
31	Kafri Anggriawan, A,Md	Analisis Pengelolaan Sumber Daya Ikan
32.	Doddy Gunawan Hadi Nugroho.,A.Md	Pengendali Hama Dan Penyakit Ikan
33.	Luthfiana Husnunnisa Abidin.,A.Md	Pengadministrasi Umum
34.	Achmad Romadoni	Penyiap Fasilitas Sarana Kerja
35.	Heru Riadi Bangun	Piñata Administrasi Keuangan

Sumber : Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan, 2015.

Hubungan jabatan dengan variabel independen yaitu: semakin tinggi pengetahuan, ketrampilan, maka semakin besar pula kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik.

### 5.2.5 Masa Kerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan

Tabel. 11 Masa Kerja Responden

	Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1.	< 5 tahun	5	14,28%
2.	5-10 tahun	17	48,57%
3.	11-20 tahun	6	17,14%
4.	21-30 tahun	6	17,14%
5.	> 30 tahun	1	2,85%
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata masa kerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 14,28%, pegawai

yang bekerja antara 5-10 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 48,57%, pegawai yang bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 17,14 %, pegawai yang bekerja antara 21-30 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 2,85% dan pegawai yang bekerja lebih dari 30 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,85%. Hubungan masa kerja dengan variabel independen yaitu: semakin lama masa kerja seseorang maka akan mempengaruhi visi bersama, rasa kebersamaan dan komunikasi yang lebih baik



### 5.3 Pengukuran Tingkat Pemberdayaan terhadap Keberdayaan Sumber Daya Manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan

#### 5.3.1 Distribusi Frekuensi

##### 1. Distribusi Frekuensi Variabel *Knowledge*( $X_1$ )

Menurut Notoatmodjo (2007) pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini setelah orang melakukan penginderaan terhadap obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan rasa. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga

Dalam variabel bebas yakni *knowledge* ( $X_1$ ) terdapat 3 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Besarnya jawaban responden dapat dilihat pada tabel 12.

Keterangan:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 1} &= [(0 \times 1) + (1 \times 2) + (22 \times 3) + (12 \times 4)] : 35 \\ &= 116 : 35 = 3,3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 2} &= [(0 \times 1) + (4 \times 2) + (23 \times 3) + (8 \times 4)] : 35 \\ &= 109 : 35 = 3,1 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 3} &= [(0 \times 1) + (1 \times 2) + (24 \times 3) + (10 \times 4)] : 35 \\ &= 114 : 35 = 3,2 \end{aligned}$$

**Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel *Knowledge* ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	
I	Perhatian									

1.	Karyawan memiliki etika dan berkepribadian baik	12	34,2	22	62,8	1	0,28	0	0,0	3,3
2.	Karyawan memiliki kemampuan menjadi pemateri dalam pelatihan atau diklat	8	22,8	23	65,7	4	11,4	0	0,0	3,1
3.	Karyawan memiliki kemampuan pendidikandengan jenjang yang tinggi	10	28,5	24	68,5	1	0,28	0	0,0	3,2
Rata-Rata										3,2

Berdasarkan tabel 12. Masing-masing hasil sebagai berikut:

Etika dan berkeperibadian sangat penting dalam pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,3 memiliki jawaban setuju. Hal ini disebabkan karena karyawan sangat mendukung dan mempunyai etika serta memiliki pribadi yang baik dalam melakukan pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

Memiliki kemampuan menjadi pemateri dalam pelatihan atau diklat sangat penting diterapkan dalam Dinas Kelautan dan Perikanan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,1 memiliki jawaban setuju. Hal ini disebabkan agar sumber daya manusia tersebut memiliki pengalaman kerja yang lebih dan lebih baik. Sebab apabila karyawan memiliki kemampuan yang lebih akan berdampak dalam kemajuan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

Memiliki kemampuan pada jenjang yang lebih tinggi sangat penting dimiliki oleh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,2 dimana sebagian karyawan memiliki jawaban setuju. Sebab apabila karyawan memiliki kemampuan pada jenjang yang lebih tinggi akan berdampak pada kualitas terhadap kemajuan Dinas Kelautan dan Perikanan kabupaten Pasuruan.

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel *skills*( $X_2$ )

Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalampraktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktifitas kerja (Siagian, 1996).

Dalam variabel bebas yakni *skills* ( $X_2$ ) terdapat 7 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Besarnya jawaban responden dapat dilihat pada tabel 13.

Keterangan:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 1} &= [(0 \times 1) + (1 \times 2) + (21 \times 3) + (13 \times 4)] : 35 \\ &= 117 : 35 = 3,34 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 2} &= [(0 \times 1) + (2 \times 2) + (22 \times 3) + (11 \times 4)] : 35 \\ &= 114 : 35 = 3,26 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 3} &= [(0 \times 1) + (1 \times 2) + (23 \times 3) + (11 \times 4)] : 35 \\ &= 115 : 35 = 3,28 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 4} &= [(0 \times 1) + (2 \times 2) + (20 \times 3) + (13 \times 4)] : 35 \\ &= 116 : 35 = 3,31 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai rata-rata item 5} &= [(0 \times 1) + (1 \times 2) + (21 \times 3) + (13 \times 4)] : 35 \\ &= 116 : 35 = 3,31\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai rata-rata item 6} &= [(1 \times 1) + (12 \times 2) + (19 \times 3) + (3 \times 4)] : 35 \\ &= 94 : 35 = 3,29\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai rata-rata item 7} &= [(1 \times 1) + (5 \times 2) + (23 \times 3) + (6 \times 4)] : 35 \\ &= 104 : 35 = 2,97\end{aligned}$$

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Skills (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	
<b>I</b>	<b>Perhatian</b>									
1.	Karyawan memiliki kemampuan kecekatan dalam bertindak	13	37,1	21	60,0	1	0,28	0	0,0	3,34
2.	Karyawan mampu menerapkan teknologi dengan tepat	11	31,4	22	62,8	2	05,7	0	0,0	3,26
3.	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah dengan tepat	11	31,4	23	65,7	1	0,28	0	0,0	3,28
4.	Karyawan memiliki kemampuan berfikir kritis	13	37,1	20	57,1	2	05,7	0	0,0	3,31
5.	Karyawan mampu mengakses media internet	13	37,1	21	60,0	1	0,28	0	0,0	3,31
6.	Karyawan memiliki kemampuan yang lebih dalam bidang desain grafis	3	0,85	19	54,2	12	34,2	1	0,28	3,29
7.	Karyawan memiliki tingkat penguasaan bahasa (sekurang-kurangnya satu bahasa asing)	6	17,1	23	65,7	5	14,2	1	0,28	2,97
Rata-Rata										3,25

Berdasarkan tabel 13 masing-masing didapatkan hasil sebagai berikut: Memiliki kemampuan kecekatan dalam bertindak yang dimiliki oleh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan diperoleh rata-rata sebesar 3,34 yang berarti karyawan memiliki jawaban setuju. Hal ini dikarenakan sangat penting dimiliki oleh karyawan untuk mendukung penerapan pemberdayaan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

Mampu menerapkan teknologi dengan tepat yang dimiliki oleh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan diperoleh rata-rata sebesar 3,26, dimana karyawan memiliki jawaban setuju. Hal ini dikarenakan sangat penting dimiliki oleh karyawan untuk menunjang kinerja yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah dengan tepat yang dimiliki oleh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan diperoleh rata-rata sebesar 3,28 dimana karyawan memiliki jawaban setuju. Hal ini dikarenakan setiap karyawan harus bisa menyelesaikan masalah yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan dengan tuntas dan tepat.

Memiliki kemampuan berfikir kritis yang dimiliki oleh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan diperoleh rata-rata sebesar 3,31, dimana karyawan memiliki jawaban setuju. Hal tersebut ditunjukkan oleh karyawan dengan cara menyelesaikan masalah yang ada dengan cara berfikir secara kritis agar masalah yang ada bisa terselesaikan dengan baik.

Mampu mengakses media internet yang dimiliki oleh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan diperoleh rata-rata sebesar 3,31, dimana karyawan memiliki jawaban setuju. Hal ini sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan agar bisa menunjang kemampuan yang dimiliki dengan cara lebih berfikir maju dan modern.

Memiliki kemampuan dalam bidang desain grafis yang dimiliki oleh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan diperoleh rata-rata sebesar 3,29, dimana karyawan memiliki jawaban setuju. Apabila karyawan memiliki kemampuan tersebut maka karyawan tersebut memiliki point plus dalam bidang pengalaman yang dimilikinya.

Memiliki tingkat penguasaan bahasa (sekurang-kurangnya satu bahasa asing) yang dimiliki oleh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan diperoleh rata-rata sebesar 2,97, dimana karyawan memiliki jawaban setuju. Apabila karyawan memiliki kemampuan tersebut maka akan berdampak pada kualitas pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

### **3. Distribusi Frekuensi Variabel *Shared vision* ( $X_3$ )**

Menurut Bastian (2010), Visi adalah pandangan kedepan dimana suatu organisasi akan diarahkan, dengan visi perusahaan dapat berkarya secara konsisten sehingga tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif. Visi merupakan gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh suatu perusahaan.

Dalam variabel bebas yakni *shared vision* ( $X_3$ ) terdapat 3 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Besarnya jawaban responden dapat dilihat pada tabel 14

Keterangan :

$$\text{Nilai rata-rata item 1} = [(0 \times 1) + (10 \times 2) + (12 \times 3) + (13 \times 4)] : 35$$

$$= 108 : 35 = 3,08$$

$$\text{Nilai rata-rata item 2} = [(0 \times 1) + (5 \times 2) + (20 \times 3) + (10 \times 4)] : 35$$

$$= 110 : 35 = 3,14$$

$$\text{Nilai rata-rata item 3} = [(0 \times 1) + (1 \times 2) + (26 \times 3) + (8 \times 4)] : 35$$

$$= 112 : 35 = 3,2$$

**Tabel 14. Distribusi frekuensi Variabel *shared vision* ( $X_3$ )**

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	
<b>I</b>	<b>Perhatian</b>									
1.	Karyawan memiliki orientasi terhadap masa depan	13	37,1	12	34,2	10	28,5	0	0,0	3,08
2.	Karyawan memiliki pandangan dan cita-cita yang sama antar karyawan	10	28,5	20	57,1	5	14,2	0	0,0	3,14
3.	Karyawan merasa senasib dan seperjuangan dalam meraih tujuan perusahaan	8	22,8	26	74,2	1	0,28	0	0,0	3,2
Rata-Rata										3,14

Berdasarkan tabel 14 masing-masing didapatkan hasil sebagai berikut:

Memiliki orientasi terhadap masa depan dimiliki oleh karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,08 dengan karyawan memiliki jawaban sangat setuju. Karena karyawan yang memiliki orientasi terhadap masa depan berarti dia mempunyai tujuan untuk memajukan Dinas Kelautan dan Perikanan secara optimal dan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal.

Memiliki pandangan dan cita-cita yang sama antar karyawan yang dimiliki oleh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan diperoleh rata-rata sebesar 3,14 yang secara keseluruhan menjawab setuju. Hal ini akan mempengaruhi Dinas Kelautan dan Perikanan agar kedepannya bisa semakin maju.

Merasa senasib dan sepejuangan dalam meraih tujuan perusahaan dimiliki oleh karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan dengan rata-rata 3,2 yang secara keseluruhan memilih setuju. Hal ini penting dilakukan agar bisa optimal dalam meraih tujuan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

#### **4. Distribusi Frekuensi Variabel *Sense of community* ( $X_4$ )**

Rasa kebersamaan adalah hal yang harus didorong terwujudnya dalam kehidupan kerja rasa kebersamaan dapat diwujudkan melalui program-program yang dirancang, dipolakan dan dijalankan secara berkelanjutan (Sentana, 2008).

Dalam variabel bebas yakni *sense of community* ( $X_4$ ) terdapat 3 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Besarnya jawaban responden dapat dilihat pada tabel 15

Keterangan:

$$\text{Nilai rata-rata item 1} = [(3 \times 1) + (13 \times 2) + (12 \times 3) + (7 \times 4)] : 35$$

$$= 93 : 35 = 2,65$$

$$\text{Nilai rata-rata item 2} = [(5 \times 1) + (15 \times 2) + (8 \times 3) + (7 \times 4)] : 35$$

$$= 87 : 35 = 2,48$$

$$\text{Nilai rata-rata item 3} = [(7 \times 1) + (12 \times 2) + (12 \times 3) + (4 \times 4)] : 35$$

$$= 83 : 35 = 2,37$$



Tabel 15. Distribusi frekuensi Variabel *Sense of community*( $X_4$ )

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	
<b>I</b>	<b>Perhatian</b>									
1.	Karyawan menjaga keharmonisan hubungan antar kerja karyawan	7	20,0	12	34,2	13	37,1	3	08,5	2,65
2.	Karyawan saling memberikan dukungan antar karyawan	7	20,0	8	22,8	15	42,8	5	14,2	2,48
3.	Karyawan memiliki rasa kepedulian terhadap sesama karyawan	4	11,4	12	34,2	12	34,2	7	20,0	3,2
Rata-Rata										2,5

Berdasarkan tabel 15 masing-masing didapatkan hasil sebagai berikut:

Menjaga keharmonisan hubungan kerja antar karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,65 bahwa karyawan memiliki jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki latar belakang yang berbeda-beda maka akan memunculkan persepsi yang berbeda pula.

Saling memberikan dukungan atau support antar karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,48 bahwa karyawan memiliki jawaban tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa setiap karyawan memiliki persaingan yang ketat di dunia pekerjaan.

Memiliki rasa kepedulian terhadap sesama karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,2 bahwa memilih jawaban setuju. Hal ini dikarenakan bahwa setiap karyawan harus peduli terhadap sesamanya di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

##### 5. Distribusi Frekuensi Variabel *Communication* ( $X_5$ )

Komunikasi merupakan sebuah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2001).

Dalam variabel bebas yakni *sense of community* ( $X_4$ ) terdapat 3 item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Besarnya jawaban responden dapat dilihat pada tabel 16

Keterangan:

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 1} &= [(1 \times 1) + (0 \times 2) + (23 \times 3) + (11 \times 4)] : 35 \\ &= 114 : 35 = 3,28 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 2} &= [(0 \times 1) + (0 \times 2) + (23 \times 3) + (12 \times 4)] : 35 \\ &= 117 : 35 = 3,34 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 3} &= [(1 \times 1) + (0 \times 2) + (22 \times 3) + (12 \times 4)] : 35 \\ &= 115 : 35 = 3,28 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 4} &= [(0 \times 1) + (1 \times 2) + (22 \times 3) + (12 \times 4)] : 35 \\ &= 116 : 35 = 3,3 \end{aligned}$$

Tabel 16. Distribusi frekuensi Variabel *community*( $X_5$ )

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS		Rata-Rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	
<b>I</b>	<b>Perhatian</b>									
1.	Karyawan saling bertukar informasi antar karyawan	11	31,4	11	31,4	0	0,0	1	0,28	3,26
2.	Karyawan mampu memahami pesan atau informasi yang disampaikan oleh karyawan	12	34,2	12	34,2	0	0,0	0	0,0	3,34
3.	Karyawan saling berinteraksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan kerja	12	34,2	12	34,2	0	0,0	1	0,28	3,28
4.	Karyawan mampu mempengaruhi orang lain agar bersifat positif dan lebih baik.	12	34,2	12	34,2	1	0,28	0	0,0	3,31
Rata-Rata										3,3

Berdasarkan tabel 16 masing-masing didapatkan hasil sebagai berikut:

Saling bertukar informasi antar karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,26 bahwa karyawan memiliki jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki komunikasi yang baik antar karyawan.

Mampu memahami pesan atau informasi yang disampaikan antar karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,34 bahwa karyawan memiliki

jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi komunikasi yang bagus antar karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

Saling berinteraksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,28 bahwa karyawan memiliki jawaban setuju. Hal ini menunjukkan karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan melakukan interaksi agar menjalin hubungan yang baik antar karyawan.

Mampu mempengaruhi orang lain agar bersifat positif dan lebih baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,31 bahwa karyawan memiliki jawaban setuju. Hal ini penting dilakukan agar sesama karyawan saling memberikan efek positif dan lebih baik.

## **7. Distribusi Frekuensi Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (Y)**

Menurut Riniwati (2011) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang memberikan otonomi dan pengambilan keputusan lebih besar kepada manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). Variabel pemberdayaan sumber daya manusia diukur dengan menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 17 item. Hasil rekapitulasi mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilihat pada tabel 17.

Keterangan:

### **1. Indikator 1 (Kesejahteraan)**

$$\text{Nilai rata-rata item 1} = [(0 \times 1) + (1 \times 2) + (27 \times 3) + (7 \times 4)] : 35$$

$$= 111 : 35 = 3.17$$

Nilai rata-rata item 2 =  $[(0 \times 1) + (2 \times 2) + (26 \times 3) + (7 \times 4)] : 35$

$$= 110 : 35 = 3.14$$

Nilai rata-rata item 3 =  $[(0 \times 1) + (7 \times 2) + (20 \times 3) + (8 \times 4)] : 35$

$$= 106 : 35 = 3.02$$

Nilai rata-rata item 4 =  $[(0 \times 1) + (1 \times 2) + (15 \times 3) + (19 \times 4)] : 35$

$$= 123 : 35 = 3.51$$

Nilai rata-rata item 5 =  $[(0 \times 1) + (12 \times 2) + (14 \times 3) + (9 \times 4)] : 35$

$$= 102 : 35 = 2.91$$

## 2. Indikator 2 (Akses)

Nilai rata-rata item 1 =  $[(0 \times 1) + (0 \times 2) + (28 \times 3) + (7 \times 4)] : 35$

$$= 112 : 35 = 3.2$$

Nilai rata-rata item 2 =  $[(0 \times 1) + (2 \times 2) + (25 \times 3) + (8 \times 4)] : 35$

$$= 111 : 35 = 3.17$$

Nilai rata-rata item 3 =  $[(0 \times 1) + (0 \times 2) + (22 \times 3) + (13 \times 4)] : 35$

$$= 118 : 35 = 3.37$$

## 3. Indikator 3 (Partisipasi)

Nilai rata-rata item 1 =  $[(0 \times 1) + (0 \times 2) + (26 \times 3) + (9 \times 4)] : 35$

$$= 114 : 35 = 3.25$$

Nilai rata-rata item 2 =  $[(0 \times 1) + (0 \times 2) + (27 \times 3) + (8 \times 4)] : 35$

$$= 113 : 35 = 3.22$$

Nilai rata-rata item 3 =  $[(0 \times 1) + (1 \times 2) + (22 \times 3) + (12 \times 4)] : 35$

$$= 116 : 35 = 3.31$$

## 4. Indikator 4 (Kesadaran akan permasalahan)

$$\begin{aligned}\text{Nilai rata-rata item 1} &= [(0 \times 1) + (1 \times 2) + (20 \times 3) + (14 \times 4)] : 35 \\ &= 118 : 35 = 3.37\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai rata-rata item 2} &= [(0 \times 1) + (1 \times 2) + (20 \times 3) + (14 \times 4)] : 35 \\ &= 118 : 35 = 3.37\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Nilai rata-rata item 3} &= [(0 \times 1) + (2 \times 2) + (17 \times 3) + (16 \times 4)] : 35 \\ &= 119 : 35 = 3.4\end{aligned}$$

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## 5. Indikator 5 ( Pengambilan keputusan)

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 1} &= [(0 \times 1) + (4 \times 2) + (22 \times 3) + (9 \times 4)] : 35 \\ &= 110 : 35 = 3.14 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 2} &= [(1 \times 1) + (3 \times 2) + (25 \times 3) + (6 \times 4)] : 35 \\ &= 106 : 35 = 3.02 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai rata-rata item 3} &= [(1 \times 1) + (6 \times 2) + (23 \times 3) + (5 \times 4)] : 35 \\ &= 102 : 35 = 2.91 \end{aligned}$$

**Tabel 17. Distribusi Variabel keberdayaan Sumber Daya Manusia(Y)**

No	Indikator	item	skor				Jumlah	Rata-rata
			STS	TS	S	SS		
1.	Kesejahteraan	1	0	1	27	7	111	3.17
		2	0	2	26	7	110	3.14
		3	0	7	20	8	106	3.02
		4	0	1	15	19	123	3.51
		5	0	12	14	9	102	2.91
2.	Akses	1	0	0	28	7	112	3.2
		2	0	2	25	8	111	3.17
		3	0	0	22	13	118	3.37
3.	Partisipasi	1	0	0	26	9	114	3.25
		2	0	0	27	8	113	3.22
		3	0	1	22	12	116	3.31
4.	Kesadaran kritis akan permasalahan	1	0	1	20	14	118	3.37
		2	0	1	20	14	118	3.37
		3	0	2	17	16	119	3.4
5.	Pengambilan keputusan	1	0	4	22	9	110	3.14
		2	1	3	25	6	106	3.02
		3	1	6	23	5	102	2.91
Jumlah						1909	54.48	
Rata-rata						112.29	3.20	

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 17 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap

kelima indikator variabel pemberdayaan sumber daya manusia yaitu dengan skor rata-rata 3.20.

Berkaitan dengan kesejahteraan, dilihat dari tabel 17 diatas menunjukkan bahwa para karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan memiliki tingkat kesejahteraan yang cukup atau sedang. Dimana kesejahteraan ini tidak dalam keadaan buruk ataupun sangat baik. Hal ini kemungkinan untuk kedepannya tingkat kesejahteraan bisa menjadi lebih baik lagi.

Akses merupakan peluang yang sangat penting yang harus dimiliki oleh karyawan, dimana peluang untuk memperoleh pendidikan non formal, seperti: pelatihan, seminar, kursus, dll. ataupun peluang dalam penggunaan peralatan atau teknologi dalam menjalankan tugas. Dari tabel 17 dapat dilihat bahwa karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan memiliki akses yang cukup dalam memperoleh pendidikan non formal (pelatihan, seminar, kursus), memperoleh peluang yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan mendapatkan peluang menggunakan peralatan teknologi dalam menjalankan tugas.

Partisipasi karyawan kepada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan akan memberikan dampak positif pada perusahaan. Dari tabel 17 menunjukkan bahwa karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan memiliki partisipasi yang cukup atau sedang terbukti bahwa mereka selalu ikut berpartisipasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, partisipasi berkaitan dengan pemasaran dan partisipasi dalam

menentukan tujuan dan perencanaan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

Kesadaran akan permasalahan merupakan perilaku yang harus dipahami oleh setiap orang. Hasil dari tabel 17 menunjukkan bahwa karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan bahwa para karyawan memiliki kesadaran akan permasalahan yang baik atau tinggi dimana dapat dilihat karyawan mampu mengidentifikasi masalah, mampu memberikan kritik atau saran dan tanggap atau mampu menghadapi masalah baik internal maupun eksternal.

Pengambilan keputusan merupakan sesuatu pilihan yang diambil diantara satu atau lebih pilihan yang tersedia. Dari tabel 17 menunjukkan bahwa karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan ikut andil dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pemasaran hasil perikanan dll.

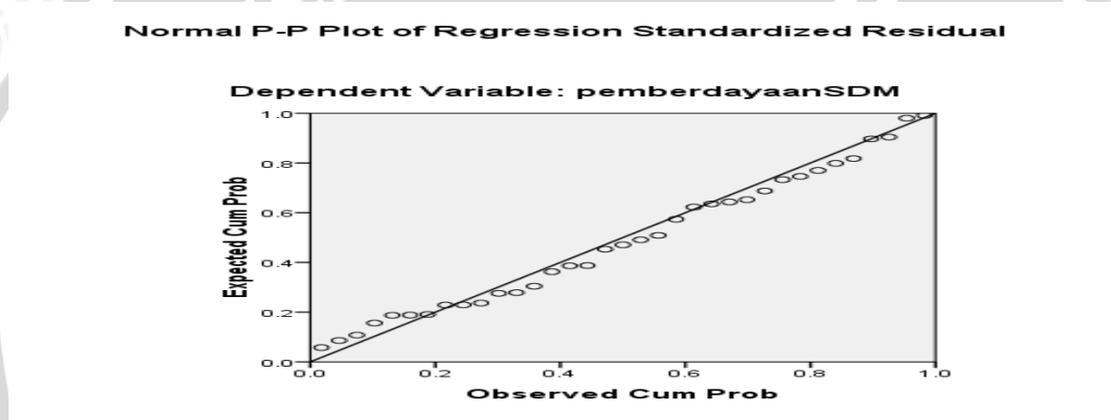
### 5.3.1 Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda tersebut harus memenuhi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Penelitian menggunakan empat uji tersebut dengan indikasi uji normalitas dengan melihat grafik dan uji Kolmogorov Smirnov, uji multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*), uji autokorelasi dilihat dari nilai Durbin Watson dan uji heterokedastisitas dengan grafik Scatterplot dan Uji Gletjer.

Adapun uji asumsi klasik bisa dilihat dibawah ini:

#### 1. Uji Normalitas

Dari hasil analisis bisa diketahui apakah data yang dimiliki bisa dianggap berdistribusi normal atau tidak. Normalitas terpenuhi apabila data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal yang dapat dilihat pada histogram dan plot probabilitas normal. Dari hasil analisis data diketahui bahwa normalitas terpenuhi karena titik-titik berada di sekitar garis lurus, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4. Uji Normalitas Faktor Pemberdayaan SDM**

Untuk uji keberangkatan (asal) data dari uji normalitas digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Menurut Ghozali (2011), uji kolmogorov-smirnov bertujuan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal. Dan menguji keselarasan pada data yang kontinyu dengan skala pengukuran minimal ordinal, serta menentukan seberapa baik sebuah sampel random data menjajaki distribusi teoritis secara tertentu.

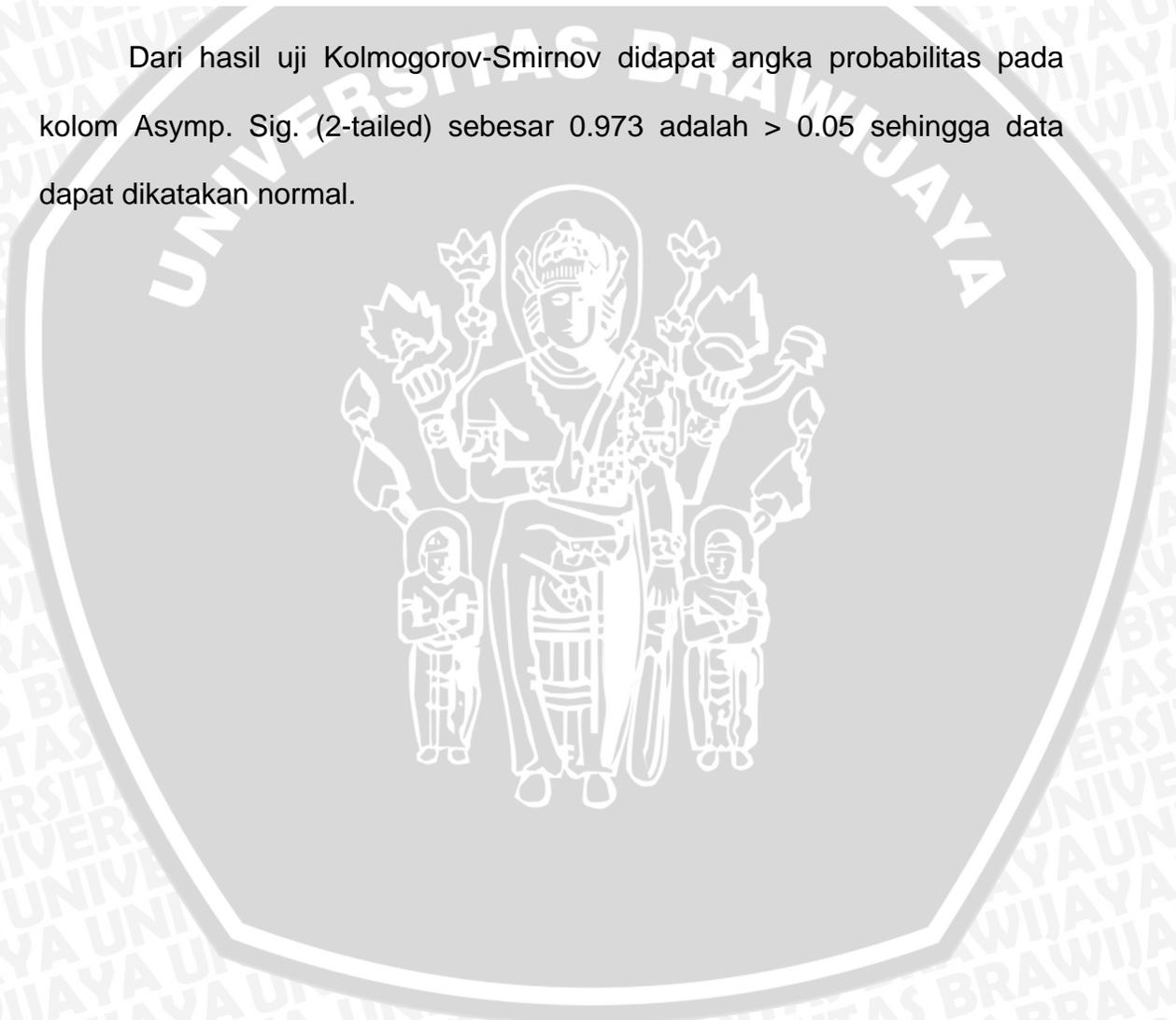
**Tabel 18. Uji Kolmogorov-Smirnov Faktor Pemberdayaan SDM**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88622219
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.485
Asymp. Sig. (2-tailed)		.973

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov didapat angka probabilitas pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.973 adalah  $> 0.05$  sehingga data dapat dikatakan normal.



## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *nilai Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance* dari hasil analisis. Nilai Cutttof yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $\text{tolerance} \leq 0,10$  dengan atau sama dengan nilai  $\text{VIF} \geq 10$ . Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$ ). Jika nilai  $\text{VIF} > 10$  maka gejala multikolinieritas tinggi atau dengan kata lain suatu data dapat dikatakan bebas multikolinieritas jika nilai  $\text{VIF} < 10$ . Hasil analisis diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 19. Variance Inflation Factor (VIF) Faktor Pemberdayaan SDM**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-14.040	8.170		-1.719	.096					
	knowledge	2.188	1.027	.327	2.130	.042	.774	.368	.182	.310	3.228
	skills	.760	.338	.295	2.248	.032	.742	.385	.192	.425	2.354
	sharedvision	1.775	.852	.264	2.083	.046	.739	.361	.178	.455	2.198
	senseofcommunity	-.038	.642	-.006	-.059	.953	.143	-.011	-.005	.742	1.347
	communication	1.081	.439	.255	2.464	.020	.475	.416	.211	.683	1.464

a. Dependent Variable: pemberdayaanSDM

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian  $> 0,01$  dan nilai  $\text{VIF} < 10$ . Maka dari itu dapat dikatakan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian bebas dari multikolinieritas. Hasil dari persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = -14.040 \alpha + 2.188 X_1 + 0.760 X_2 + 1.775 X_3 - 0.038 X_4 + 1.081 X_5$$

Dari dari analisa linier bergandadapat dilihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel *knowledge*, *skills*, *shared vision*, *sense of community* dan *communication* terhadap tingkat pemberdayaan sumber daya manusia. Persamaan diatas nilai konstanta  $\alpha$  sebesar -14.040 dapat diartikan jika tidak ada variabel-variabel seperti diatas maka tingkat pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan sebesar -14.040, koefisien regresi tingkat *knowledge* ( $X_1$ ) sebesar 2.188 artinya setiap perubahan satu satuan  $X_1$  akan meningkatkan tingkat pemberdayaan sumber daya manusia ( $Y$ ) sebesar 2.188 satuan karena bernilai positif maka apabila *knowledge* meningkat akan meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 2.188. *Knowledge* yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu karyawan di DKP Kabupaten Pasuruan memiliki kemampuan menjadi pemateri dalam pelatihan atau diklat serta memiliki pendidikan dengan jenjang yang lebih tinggi. Koefisien regresi tingkat *skills* ( $X_2$ ) sebesar 0.760 artinya setiap perubahan satu satuan  $X_2$  akan meningkatkan tingkat pemberdayaan sumber daya manusia ( $Y$ ) sebesar 0.760 karena bernilai positif maka apabila *skills* meningkat akan meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 0.760. *Skills* yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu karyawan DKP Kabupaten Pasuruan memiliki kemampuan kecekatan dalam bertindak, kemampuan dalam menyelesaikan masalah dengan tepat, dan kemampuan berfikir kritis serta mampu menerapkan teknologi dengan tepat dan mengakses media internet. Koefisien regresi tingkat *shared vision* ( $X_3$ ) sebesar 1.775 artinya setiap perubahan satu satuan

$X_3$  akan meningkatkan tingkat pemberdayaan (Y) sebesar 1.775 karena bernilai positif maka apabila *shared vision* meningkat akan meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 1.775. Shared vision yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu karyawan DKP Kabupaten Pasuruan memiliki orientasi terhadap masa depan, pandangan dan cita-cita yang sama antar karyawan serta merasa senasib dan sepejuangan dalam meraih tujuan perusahaan. Koefisien regresi *sense of community* ( $X_4$ ) sebesar -0.038 artinya setiap perubahan satu satuan  $X_4$  akan mengakibatkan perubahan tingkat pemberdayaan sumber daya manusia (Y) sebesar 0.038 satuan, karena bernilai negative maka apabila *sense of community* tinggi akan menurunkan tingkat pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 0.038. Sense of community yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu karyawan DKP Kabupaten Pasuruan saling memberikan dukungan atau support serta memiliki rasa kepedulian antar karyawan. Koefisien regresi *communication* ( $X_5$ ) sebesar 1.081 artinya setiap perubahan satu satuan  $X_5$  akan meningkatkan tingkat pemberdayaan (Y) sebesar 1.081 karena bernilai positif maka apabila *communication* meningkat akan meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 1.081. Communication yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu karyawan DKP Kabupaten Pasuruan saling bertukar informasi serta mampu memahami pesan atau informasi yang disampaikan antar karyawan.

### 3. Uji Autokorelasi

#### Tabel 20. Uji Autokorelasi *Durbin-Watson*

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 <sup>a</sup>	.788	.751	4.20793	1.437

a. Predictors: (Constant), communication, knowledge, senseofcommunity, sharedvision, skills

b. Dependent Variable: pemberdayaanSDM

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,437. Diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 35 orang, jumlah variabel bebas sebanyak 5, nilai  $k-1$  sebesar 4 dan nilai alpha  $\alpha$  sebesar 0,05. Nilai  $d_u$  sebesar 1,7259 dan nilai  $d_L$  sebesar 1,2221. Nilai *Durbin-Watson* yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan berada diantara  $d_L$  dan  $d_u$  ( $1,222 \leq 1,437 \leq 1,725$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi linier tersebut berada pada daerah keragu-raguan atau tidak ada keputusan.

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan dengan grafik scatterplot



**Gambar 5. Grafik Scatterplot Faktor Pemberdayaan SDM**

Dalam grafik diatas titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka sumbu 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi adanya heterokedastisitas pada model regresi sehingga layak dipakai untuk memprediksi pemberdayaan sumber

daya manusia dengan variabel bebas *knowledge, skills, shared vision, sense of community* dan *communication*.

### 5.3.2 Uji Statistik

#### 1. Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

**Tabel 21. Nilai Koefisien Determinasi Faktor Pemberdayaan SDM**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 <sup>a</sup>	.788	.751	4.20793	1.437

a. Predictors: (Constant), communication, knowledge, senseofcommunity, sharedvision, skills

b. Dependent Variable: pemberdayaanSDM

Berdasarkan tabel diatas , Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,751 artinya variabel yang terdiri dari *knowledge, skills, shared vision, sense of community* dan *communication* memberikan pengaruh terhadap pemberdayaan sumber daya manusi sebesar 0,751. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan sebesar 75,1% dipengaruhi oleh variabel independen dan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel independen contohnya, yaitu: kepemimpinan, kewenangan, tanggung jawab.

#### 2. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yang digunakan secara bersama-sama berpengaruh nyata pada variabel terikat atau apakah signifikan atau tidak model dugaan yang digunakan untuk menduga pemberdayaan sumber daya manusia. Uji F dilakukan terhadap pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap pengaruh variabel dependen.

Berikut ini nilai F-hitung yang diperoleh dari hasil analisis regresi menggunakan program SPSS (Tabel).

**Tabel 22. Hasil Uji F Faktor Pemberdayaan SDM**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1905.650	5	381.130	21.525	.000 <sup>a</sup>
	Residual	513.493	29	17.707		
	Total	2419.143	34			

a. Predictors: (Constant), communication, knowledge, senseofcommunity, sharedvision, skills

b. Dependent Variable: pemberdayaanSDM

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 21.525 dengan Sig.F-hitung sebesar 0.000. Sedangkan untuk memperoleh nilai F-tabel yaitu dengan cara menggunakan tabel statistik melihat nilai Df yang sudah diperoleh yaitu 5 dan nilai residual sebesar 29 sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,057. Nampak bahwa nilai F-hitung (21,525) > dari nilai F-tabel (2,057) atau signifikan (0,000) < dari alpha (0.1) maka dapat dikatakan bahwa variabel independen dari *knowledge, skills, shared vision, sense of community* dan *communication* secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen pemberdayaan sumber daya manusia.

### 3. Uji T

Menurut (Ghozali, 2011) Uji Partial (t test) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 23. Hasil Uji T Faktor Pemberdayaan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-14.040	8.170		-1.719	.096						
	knowledge	2.188	1.027	.327	2.130	.042	.774	.368	.182	.310	3.228	
	skills	.760	.338	.295	2.248	.032	.742	.385	.192	.425	2.354	
	sharedvision	1.775	.852	.264	2.083	.046	.739	.361	.178	.455	2.198	
	senseofcommunity	-.038	.642	-.006	-.059	.953	.143	-.011	-.005	.742	1.347	
	communication	1.081	.439	.255	2.464	.020	.475	.416	.211	.683	1.464	

a. Dependent Variable: pemberdayaanSDM

Berdasarkan tabel hasil uji t melalui SPSS diatas dapat dibuat suatu tabel hipotesis uji t sebagai berikut:

**Tabel 24. Hipotesis Uji T**

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Keterangan
X <sub>1</sub>	2.130	1.7	.042	Signifikan
X <sub>2</sub>	2.248	1.7	.032	Signifikan
X <sub>3</sub>	2.083	1.7	.048	Signifikan
X <sub>4</sub>	-.059	1.7	.953	Tidak signifikan
X <sub>5</sub>	2.564	1.7	.020	Signifikan

Sumber: Data Primer 2015 (Diolah)

1. *Knowledge* atau Pengetahuan

Variabel independen *knowledge* berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu  $0.042 \leq 0.1$  dan nilai T hitung yang dimiliki lebih besar dari T tabel yaitu  $2.130 > 1.7$  dan T hitung bernilai positif, maka dapat dikatakan variabel independen *knowledge* secara partial berpengaruh terhadap variabel dependen pemberdayaan sumber daya manusia dan memiliki hubungan yang searah dengan variabel dependen sehingga dengan penambahan *knowledge* akan meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 2.13%.

2. *Skills* atau ketrampilan

Variabel independen *skills* berdasarkan uji t didapatkan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu  $0.032 \leq 0.1$  dan nilai T hitung yang

dimilik lebih besar dari T tabel yaitu  $2.248 > 1.7$  dan T hitung bernilai positif, maka dapat dikatakan variabel independen skills secara partial berpengaruh terhadap variabel dependen pemberdayaan sumber daya manusia dan memiliki hubungan searah dengan variabel dependen sehingga dengan penambahan skills akan meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 2.24%.

### 3. *Shared Vision* atau visi bersama

Variabel independen *shared vision* berdasarkan uji t didapatkan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu  $0.953 \leq 0.1$  dan nilai T hitung yang dimilik lebih besar dari T tabel yaitu  $2.083 > 1.7$  dan T hitung bernilai positif, maka dapat dikatakan variabel independen *shared vision* secara partial berpengaruh terhadap variabel dependen pemberdayaan sumber daya manusia dan memiliki hubungan searah dengan variabel dependen sehingga dengan penambahan *shared vision* akan meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 2.08%.

### 4. *Sense of community* atau Rasa kebersamaan

Variabel independen *sense of community* dalam penelitian ini memiliki nilai tidak signifikan yang lebih besar dari nilai probabilitas yaitu  $0.798 > 0.1$  dan memiliki nilai T hitung yang lebih kecil dari nilai T tabel yaitu  $-0.059 < 1.7$  dan T hitung bernilai negative, sehingga dapat dikatakan variabel independen *sense of community* secara partial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 5. *Communication* atau Komunikasi

Variabel independen *communication* berdasarkan uji t didapatkan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu  $0.020 \leq 0.1$  dan nilai T hitung yang dimiliki lebih besar dari T tabel yaitu  $2.564 > 1.7$  dan T hitung bernilai positif, maka dapat dikatakan variabel independen *communication* secara partial berpengaruh terhadap variabel dependen pemberdayaan sumber daya manusia dan memiliki hubungan searah dengan variabel dependen sehingga dengan penambahan *communication* akan meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 2.56%.

#### 5.4 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa profil Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan adalah tentang visi dan misi yaitu diharapkan Kabupaten Pasuruan sebagai daerah penghasil produk perikanan yang memenuhi standar keamanan pangan sekaligus pelestarian sumber daya kelautan dan perikanan, struktur organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan sudah sesuai dengan tugas dan masing-masing individu sesuai dengan bidangnya, tugas dan fungsi yang ada sudah sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten No. 3 Tahun 2012 tentang organisasi dan Tata kerja, tujuan dan sasaran Dinas Kelautan dan Perikanan telah tercapai melalui program-program atau upaya yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan, strategi dan kebijakan sudah berjalan dengan baik, dilihat dari tujuan dan sasaran yang sudah sedikit tercapai diantaranya dalam peningkatan hasil produksi budidaya dan ditunjang dengan fasilitas yang

tersedia dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Dinas Kelautan dan Perikanan telah terstruktur dan terorganisir dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Profil pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan adalah Jumlah pegawai yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan berjumlah 35 orang diantaranya 24 laki-laki dan 11 perempuan, hubungan antara jumlah pegawai dari variabel independen diantaranya *knowledge*, *skills*, *shared vision*, *sense of community* dan *communication* adalah tidak berpengaruh. Rata-rata karyawan terbanyak berusia 31-40 dan 41-50 tahun, hubungan antara usia dari variabel independen diantaranya *knowledge*, *skills* dan *communication* adalah semakin bertambahnya usia maka akan semakin berkembang pula daya tangkap pengetahuan, pola pikir dan cara berkomunikasi. Rata-rata tingkat pendidikan lulusan S1, hubungan tingkat pendidikan dari variabel independen *knowledge* yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin mudah seseorang tersebut untuk menerima informasi. Semakin banyak informasi maka semakin banyak pula pengetahuan yang didapatkan. Masa kerja karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan mayoritas 5-10 tahun, hubungan masa kerja dengan variabel independen diantaranya *sense of community* dan *communication* adalah semakin lama masa kerja seseorang maka akan mempengaruhi rasa kebersamaan dan komunikasi yang lebih baik. Hubungan jabatan kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan dengan variabel independen diantaranya *knowledge* dan *skills* adalah semakin tinggi

pendidikan dan keterampilan maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian tingkat keberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan adalah Berkaitan dengan kesejahteraan menunjukkan bahwa para karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan memiliki tingkat kesejahteraan yang cukup. Dimana kesejahteraan ini tidak dalam keadaan buruk ataupun sangat baik. Hal ini bisa dilihat dari kesejahteraan yang diberikan oleh karyawan sudah memberikan kepuasan bagi karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan, diharapkan untuk kedepannya tingkat kesejahteraan bisa menjadi lebih baik lagi. Akses merupakan peluang yang sangat penting yang harus dimiliki oleh karyawan, dimana peluang untuk memperoleh pendidikan non formal, seperti: pelatihan, seminar, kursus, dll. ataupun peluang dalam penggunaan peralatan atau teknologi dalam menjalankan tugas. Dilihat bahwa karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan memiliki akses yang cukup dalam memperoleh pendidikan non formal (pelatihan, seminar, kursus), memperoleh peluang yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan mendapatkan peluang menggunakan peralatan teknologi dalam menjalankan tugas. Partisipasi karyawan kepada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan akan memberikan dampak positif pada perusahaan. Ditunjukkan bahwa karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan memiliki partisipasi yang cukup atau sedang terbukti bahwa mereka selalu ikut berpartisipasi dalam

pengelolaan sumber daya manusia, partisipasi berkaitan dengan pemasaran dan partisipasi dalam menentukan tujuan dan perencanaan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan. Kesadaran akan permasalahan merupakan perilaku yang harus dipahami oleh setiap orang. Ditunjukkan bahwa karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan pada para karyawan memiliki kesadaran akan permasalahan yang baik atau tinggi dimana dapat dilihat karyawan mampu mengidentifikasi masalah, mampu memberikan kritik atau saran dan tanggap atau mampu menghadapi masalah baik internal maupun eksternal. Pengambilan keputusan merupakan sesuatu pilihan yang diambil diantara satu atau lebih pilihan yang tersedia. Ditunjukkan bahwa karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan ikut andil dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pemasaran hasil perikanan dll.

Pada hasil regresi pengukuran tingkat pemberdayaan sumber daya manusia menggunakan spss didapatkan hasil pada variabel *knowledge* yang memiliki nilai signifikan sebesar 0.042 dengan koefisien regresi (b) sebesar 2.188 dikarenakan bahwa pengetahuan sangat penting dimiliki oleh setiap individu apabila sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki pengetahuan dan pola pikir yang bagus maka sumber daya manusia tersebut akan bisa membina pemberdayaan dan dapat mencapai tujuan dari pemberdayaan itu sendiri, variabel *skills* yang memiliki nilai signifikan sebesar 0.032 dengan koefisien regresi (b) sebesar 0.760 dikarenakan apabila sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan

Perikanan memiliki kualitas dari setiap individu maka akan meningkatkan pemberdayaan karena mereka bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan bisa mencapai tujuan, variabel *shared vision* yang memiliki nilai signifikan sebesar 0.048 dengan koefisien regresi (b) sebesar 1.775 dikarenakan apabila sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki visi yang bagus maka akan berpengaruh baik terhadap Dinas Kelautan dan Perikanan yang akan bisa mencapai tujuan dengan baik, variabel *communication* yang memiliki nilai signifikan sebesar 0.020 dengan koefisien regresi (b) sebesar 1.081 berpengaruh secara nyata terhadap tingkat pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan dikarenakan apabila antar individu sumber daya manusia memiliki komunikasi yang bagus dalam berkomunikasi maka segala sesuatu bisa tersampaikan dengan baik juga dan nantinya bisa mencapai tujuan dari Dinas Kelautan dan Perikanan itu sendiri.

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai profil Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan didapatkan hasil kesimpulan tentang visi dan misi yaitu diharapkan Kabupaten Pasuruan sebagai daerah penghasil produk perikanan yang memenuhi standar keamanan pangan sekaligus pelestarian sumber daya kelautan dan perikanan, struktur organisasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan sudah sesuai dengan tugas dan masing-masing individu sesuai dengan bidangnya, tugas dan fungsi yang ada sudah sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten No. 3 Tahun 2012 tentang organisasi dan Tata kerja, tujuan dan sasaran Dinas Kelautan dan Perikanan telah tercapai melalui program-program atau upaya yang dilakukan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan, strategi dan kebijakan sudah berjalan dengan baik, dilihat dari tujuan dan sasaran yang sudah sedikit tercapai diantaranya dalam peningkatan hasil produksi budidaya dan ditunjang dengan fasilitas yang tersedia dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Dinas Kelautan dan Perikanan telah terstruktur dan terorganisir dengan baik.
2. Profil Pegawai yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan berjumlah 35 orang diantaranya 24 laki-laki dan 11 perempuan, hubungan antara jumlah

pegawai dari variabel independen diantaranya *knowledge*, *skills*, *shared vision*, *sense of community* dan *communication* adalah tidak berpengaruh.

Rata-rata karyawan terbanyak berusia 31-40 dan 41-50 tahun, hubungan antara usia dari variabel independen diantaranya *knowledge*, *skills* dan *communication* adalah semakin bertambahnya usia maka akan semakin berkembang pula daya tangkap pengetahuan, pola pikir dan cara berkomunikasi. Rata-rata tingkat pendidikan lulusan S1, hubungan tingkat pendidikan dari variabel independen *knowledge* yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin mudah seseorang tersebut untuk menerima informasi. Semakin banyak informasi maka semakin banyak pula pengetahuan yang didapatkan. Masa kerja karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan mayoritas 5-10 tahun, hubungan masa kerja dengan variabel independen diantaranya *sense of community* dan *communication* adalah semakin lama masa kerja seseorang maka akan mempengaruhi rasa kebersamaan dan komunikasi yang lebih baik. Hubungan jabatan kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan dengan variabel independen diantaranya *knowledge* dan *skills* adalah semakin tinggi pendidikan dan keterampilan maka akan semakin besar kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik.

3. Berdasarkan pengukuran tingkat pemberdayaan sumber daya manusia menggunakan spss didapatkan hasil pada variabel *knowledge* yang memiliki nilai signifikan sebesar 0.042 dengan koefisien regresi (b) sebesar 2.188, variabel *skills* yang memiliki nilai signifikan sebesar 0.032 dengan

koefisien regresi (b) sebesar 0.760, variabel *shared vision* yang memiliki nilai signifikan sebesar 0.048 dengan koefisien regresi (b) sebesar 1.775, variabel *communication* yang memiliki nilai signifikan sebesar 0.020 dengan koefisien regresi (b) sebesar 1.081 berpengaruh secara nyata terhadap tingkat pemberdayaan sumber daya manusia di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran bagi Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan yaitu sebagai berikut:

1. Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan perlu lebih memberikan pengembangan pengetahuan seperti: pelatihan kerja dalam pengembangan dan penguasaan teknologi , pengembangan ketrampilan sesuai dengan bidangnya agar tingkat pemberdayaan sumber daya manusia semakin lebih baik.
2. Bagi karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan perlu lebih meningkatkan kinerja secara optimal sehingga dapat lebih memajukan Dinas Kelautan dan Perikanan.
3. Bagi lembaga akademis dan peneliti perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait pengukuran sumber daya manusia guna mengetahui tingkat pemberdayaan sumber daya manusia dengan menggunakan atau menambah variabel independen lainnya agar lebih melengkapi penelitian ini, contohnya: kepemimpinan, kewenangan dan tanggung jawab.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyatna, A. 2008. Pemberdayaan Masyarakat Dalam Prespektif Pengukuran Keberdayaan Komunitas Lokal” Jurnal Pusat Pengembangan Ketahanan Sosial Masyarakat. 28 (2).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bastian, Indra. 2010. Akuntansi yayasan dan lembaga politik. PT Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Candhra, B. 1995. Pengantar Statistik Kesehatan. Buku Kedokteran EGC. Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. 2004. Perilaku dalam Organisasi, Edisi 7 Bahasa Indonesia, Jilid I. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Menggunakan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartasmita, G. 1996. Pemberdayaan Masyarakat : Konsep Pembangunan yang berakar pada Masyarakat. Bappenas. Jakarta.
- Kraiger, K., Ford, J. K., & Salas, E. 1993. Application of cognitive, skill based and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78.
- Kusumartiati, A. 2005. Pengaruh Persepsi Dosen Jurusan Akuntansi Terhadap Konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata : Semarang.
- M. M Papayungan. 1995. Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila. Bandung : Mizan.
- Mangkunegara, A. P. 2001. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maryanti, Kun dan Suryawaty, Juju. 2009. Sosiologi. PT Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Marzuki, 2002. Metodologi Riset, BPFE UII Yogyakarta. Yogyakarta.

- Moekijat, 1998. Asas-asas Perilaku Organisasi, Alumni. Bandung.
- Mubyarto, 1998. Pemberdayaan Ekonomi Rakyat. Aditya Media. Jakarta.
- Nasution, 2003. Metodologi Research Penelitian Ilmiah. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, M. 2005. Metode Penelitian. Cetakan Keenam. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2007. Promosi Kesehatan dan Ilmu perilaku. Rineka Cipta. Jakarta.
- Prasetyo, Benedicta J. 2004. Perancangan strategy map. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Priyono, S dan A. M. W. Pranarka. 1996 (ed.), Pemberdayaan : Konsep, Kebijakan dan Implementasi. CSIS. Jakarta.
- Rangkuti, F. 2001. Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Riniwati, H. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM. Penerbit UB Press. Malang.
- Robbins, S. P. 1996. Perilaku Organisasi. Prenhallindo. Jakarta.
- Sarwono, J. 2010. Pintar Menulis Karya Ilmiah-Kunci Sukses dalam Menulis Ilmiah. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sastropoetro, S. 1988. Partisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional. Penerbit: Alumni. Bandung.
- Sedarmayanti, 2000. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomo atau Kaitannya Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja). CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sentana, A. 2008. Yess I'm a leader. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Siagian, S. P. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soeharto, I.1999. Manajemen Proyek. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta : Bandung.
- Sulistyo, Joko. 2010. 6 Hari Jago SPSS 17. Cakrawala : Yogyakarta.
- Sumarsono, 2004. Metode Riset Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu. Jogjakarta.
- Sumarsono, S. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sumodiningrat, G. 1999. Pemberdayaan Masyarakat dan Jaringan Pengaman Sosial, PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Suprpto, Tommy. 2006. Pengantar Teori Komunikasi. Media Pressindo. Yogyakarta.
- Suyanto, Slamet. 2011. Organisasi belajar sekolah dalam rangka meningkatkan kelulusan siswa dalam ujian nasional. Fakultas Matematika dan Ilmu pengetahuan Alam Universitas Negeri Jogjakarta. Jogjakarta.
- Umar, Husein. 2005. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.



# LAMPIRAN

## Peta Kabupaten Pasuruan



**Gambar Keadaan Lokasi**



Gambar tampak depan kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan



Gambar halaman depan kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan



Gambar halaman samping kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan





Gambar gedung pertemuan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan



Gambar ruang kerja tampak samping Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan



Gambar ruang kerja tampak depan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasuruan