



DINAMIKA GOVERNANCE JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA

<http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/index>

PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA DI DINAS PERIKANAN KABUPATEN WAJO

Jamal Qadar* ¹, Aulia Anugrah Rusyadi ², Syamsiar ³
^{1,2,3} Prodi Administrasi Publik, Jurusan Administrasi Publik,
Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Puangrimaggalatung
*Email Corresponding: jamalqadar8@gmail.com

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received date: 17 September 2025

Revised date: 10 Oktober 2025

Accepted date: 27 Oktober 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze work performance, analyze work quality, and analyze the influence of work performance on work quality at the Wajo Regency Fisheries Service. The research method used was a survey research with a quantitative associative approach. Data collection techniques used observation, documentation, and questionnaires. The research population was 70 people with a sample of 41 people using the Slovin technique. Data analysis techniques used descriptive statistics and quantitative associative data analysis with SPSS version 28.0. The results showed that work performance at the Wajo Regency Fisheries Service was in the very good category with a score of 3,718, and work quality was also in the very good category with a score of 3,378. Correlation analysis showed a correlation value of 0.642 which indicates a positive and strong relationship between work performance and work quality. Regression analysis results showed an R Square value of 0.412, meaning that 41.2% of work quality variation can be explained by work performance. The significance test showed a sig value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that work performance has a positive and significant effect on work quality at the Wajo Regency Fisheries Service.

Keyword: Work Achievement; Work Quality; State Civil Apparatus; Fisheries Service; Wajo Regency.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis prestasi kerja, menganalisis kualitas kerja, dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kualitas kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Wajo. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan asosiatif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Populasi penelitian sebanyak 70 orang dengan sampel sebesar 41 orang menggunakan teknik slovin. Teknik analisis data menggunakan statistika deskriptif dan analisis data asosiatif kuantitatif dengan bantuan SPSS versi 28.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik dengan skor 3.718, dan kualitas kerja juga berada pada kategori sangat baik dengan skor 3.378. Analisis korelasi menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,642 yang mengindikasikan hubungan positif dan kuat antara prestasi kerja dan kualitas kerja. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,412, artinya 41,2% variasi kualitas kerja dapat dijelaskan oleh prestasi kerja. Uji signifikansi menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Wajo.

Kata Kunci: Prestasi Kerja; Kualitas Kerja; Aparatur Sipil Negara; Dinas Perikanan; Kabupaten Wajo.

INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam setiap organisasi publik karena kualitas aparatur negara sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik. Dalam kerangka *new public management* dan reformasi birokrasi, pemerintah daerah dituntut untuk mengembangkan sistem tata kelola yang berbasis pada kinerja (*performance-based governance*). Dalam konteks ini, peningkatan prestasi kerja aparatur menjadi faktor krusial bagi efektivitas birokrasi, akuntabilitas organisasi, dan kepuasan masyarakat terhadap layanan publik. Keberhasilan organisasi publik tidak hanya bergantung pada kebijakan dan struktur formal, tetapi juga pada kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional, disiplin, dan berorientasi hasil.

Dinas Perikanan Kabupaten Wajo memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi daerah melalui pengelolaan sumber daya perikanan dan kelautan. Sebagai instansi teknis pemerintah daerah, Dinas Perikanan bertanggung jawab dalam perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat nelayan, pelaku usaha perikanan, serta pengelolaan sumber daya alam berkelanjutan. Namun demikian, efektivitas pelaksanaan program dan layanan publik di instansi ini sangat ditentukan oleh kinerja pegawai. Fenomena empiris menunjukkan adanya variasi tingkat prestasi kerja di antara aparatur, di mana sebagian pegawai menunjukkan kinerja yang tinggi, sementara lainnya belum mencapai standar optimal. Ketimpangan ini berpotensi menimbulkan penurunan kualitas kerja yang pada akhirnya memengaruhi capaian organisasi secara keseluruhan.

Kondisi tersebut menggambarkan adanya tantangan dalam tata kelola sumber daya manusia di lingkungan birokrasi daerah. Permasalahan seperti lemahnya sistem penghargaan, keterbatasan pengembangan kompetensi, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi serta prestasi kerja pegawai. Dalam konteks *good governance*, hal ini menunjukkan adanya celah dalam dimensi efektivitas dan efisiensi birokrasi publik. Rendahnya prestasi kerja pegawai dapat berimplikasi pada penurunan kualitas pelayanan publik, keterlambatan pelaksanaan program, dan turunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Oleh karena itu, penguatan aspek prestasi kerja menjadi urgensi yang tidak hanya berkaitan dengan manajemen kepegawaian, tetapi juga dengan peningkatan kinerja tata kelola birokrasi daerah.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan keterkaitan antara prestasi kerja dan kualitas kerja dalam berbagai konteks organisasi. Erna et al. (2024) menegaskan bahwa penerapan prinsip *good governance* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja aparatur. Karen et al. (2021) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karir merupakan determinan penting bagi peningkatan prestasi kerja dan kinerja organisasi. Sementara itu, Tarmizi & Hutasuhut (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara di tingkat kecamatan. Walaupun demikian, penelitian-penelitian tersebut lebih banyak berfokus pada organisasi publik secara umum dan belum menyoroti secara spesifik konteks instansi sektoral seperti Dinas Perikanan yang memiliki kompleksitas administratif dan teknis tersendiri.

Dengan demikian, terdapat *research gap* berupa keterbatasan studi empiris yang menelaah pengaruh prestasi kerja terhadap kualitas kerja dalam birokrasi daerah sektor perikanan. Padahal, sektor ini memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat berbasis sumber daya alam. Penelitian ini menjadi relevan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menelaah bagaimana prestasi kerja aparatur berkontribusi terhadap kualitas kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Wajo. Urgensi penelitian ini tidak hanya bersifat praktis, tetapi juga teoretis, karena memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara faktor individu dan kinerja organisasi publik di tingkat daerah.

Secara teoretis, hubungan antara prestasi kerja dan kualitas kerja dapat dijelaskan melalui teori manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2020) dan teori perilaku organisasi (Robbins & Judge, 2022). Kedua teori tersebut menegaskan bahwa hasil kerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang diberikan organisasi. Prestasi kerja yang tinggi mencerminkan kompetensi dan motivasi yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja baik dari segi efisiensi, ketepatan, maupun kepuasan kerja. Dalam konteks administrasi publik, peningkatan prestasi kerja pegawai akan mendorong terciptanya pelayanan publik yang lebih profesional dan responsif. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Wajo.

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap kualitas kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Wajo.
2. H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap kualitas kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Wajo.

RESEARCH METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Wajo. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel yang dapat diukur secara objektif dan diuji secara statistik. Melalui metode survei, peneliti dapat memperoleh data primer langsung dari responden mengenai persepsi mereka terhadap prestasi kerja dan kualitas kerja, yang kemudian diolah menggunakan teknik analisis kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Wajo yang berjumlah 70 orang, terdiri atas 37 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 33 Pegawai Tidak Tetap (PTT). Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 41 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling* agar kedua kelompok pegawai, yaitu PNS dan non-ASN, dapat terwakili secara proporsional dalam penelitian. Penggunaan teknik ini diharapkan dapat menghasilkan data yang lebih representatif terhadap populasi penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan pengembangan teori yang relevan dengan masing-masing variabel. Variabel independen, yaitu prestasi kerja, didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan. Indikator variabel ini dikembangkan dari teori Hasibuan (2014) dan Mangkunegara (2016), yang mencakup aspek kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, pengalaman, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Sementara itu, variabel dependen yaitu kualitas kerja, didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang efektif, efisien, dan sesuai standar organisasi. Indikator kualitas kerja dikembangkan dari teori Simamora, (2021) dan konsep *Quality of Work Life* yang dikemukakan oleh Siagian (2015), meliputi

partisipasi pegawai, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keamanan, keselamatan, kompensasi, dan kebanggaan terhadap pekerjaan.

Setiap indikator diterjemahkan menjadi beberapa pernyataan yang dapat diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Proses pengembangan instrumen dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, penyusunan butir pernyataan dilakukan berdasarkan definisi operasional masing-masing variabel. Kedua, dilakukan *expert judgment* dengan melibatkan dua dosen bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia untuk menilai relevansi dan kejelasan setiap butir pertanyaan. Ketiga, dilakukan uji coba (*pilot test*) terhadap 20 responden di luar sampel penelitian untuk memastikan bahwa instrumen dapat dipahami dengan baik dan mencerminkan konstruk yang diukur.

Hasil uji coba instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* antara skor butir dan skor total. Berdasarkan hasil uji, seluruh item memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel* sebesar 0,312 pada tingkat signifikansi 0,05, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi internal antarbutir. Nilai reliabilitas yang diperoleh untuk variabel prestasi kerja adalah 0,914 dan untuk variabel kualitas kerja sebesar 0,887, yang keduanya melebihi batas minimum 0,70 sebagaimana disarankan oleh Nunnally (1978). Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki reliabilitas yang sangat baik dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran faktual mengenai kondisi kerja pegawai dan lingkungan organisasi. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data sekunder seperti struktur organisasi, profil pegawai, serta laporan kinerja instansi. Sementara itu, kuesioner menjadi instrumen utama untuk mengumpulkan data primer secara sistematis dari responden. Pengumpulan data dilakukan secara langsung agar peneliti dapat memastikan bahwa kuesioner diisi dengan benar dan lengkap.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 28.0 menggunakan beberapa

tahapan statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi skor variabel penelitian. Selanjutnya, analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara prestasi kerja dan kualitas kerja. Uji hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh prestasi kerja terhadap kualitas kerja secara simultan. Uji signifikansi dilakukan menggunakan uji *t* pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel prestasi kerja dalam menjelaskan variasi kualitas kerja pegawai.

Melalui prosedur ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan temuan empiris yang valid, reliabel, dan dapat memberikan dasar yang kuat bagi pengembangan kebijakan peningkatan kinerja birokrasi daerah, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sektor perikanan.

RESULTS AND DISCUSSION

Penelitian ini melibatkan 41 responden pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Wajo yang terdiri dari 22 orang PNS dan 19 orang non-ASN. Data hasil penelitian menunjukkan gambaran yang komprehensif mengenai prestasi kerja dan kualitas kerja di instansi tersebut, yang dapat memberikan insight mendalam tentang kondisi sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah daerah yang bergerak di bidang perikanan.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik	Prestasi Kerja	Kualitas Kerja
N	41	41
Mean	90,68	82,39
Median	95,00	84,00
Modus	100	90
Std. Deviation	10,615	6,496
Variance	112,672	42,194
Range	34	28
Minimum	66	62
Maximum	100	90
Sum	3,718	3,378

Sumber: Hasil Penelitian, 2025.

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata prestasi kerja (90,68) lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata kualitas kerja (82,39). Variasi nilai prestasi kerja (std. deviation = 10,615) lebih besar dibandingkan kualitas kerja (6,496), menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai memiliki keragaman yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara keseluruhan prestasi kerja berada pada level yang

baik, namun masih terdapat kesenjangan antar pegawai dalam hal pencapaian prestasi kerja.

Tabel 2. Klasifikasi Prestasi Kerja dan Kualitas Kerja

Variabel	Skor Total	Skor Ideal	Persentase Capaian (%)	Kategori
Prestasi Kerja	3,718	4,100	90,68	Sangat Baik
Kualitas Kerja	3,378	3,690	91,55	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 2, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa prestasi kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik dengan persentase capaian 90,68% dari skor ideal. Demikian pula dengan kualitas kerja yang juga berada pada kategori sangat baik dengan persentase capaian 91,55% dari skor ideal, bahkan sedikit lebih tinggi dibandingkan prestasi kerja.

Tabel 3. Analisis Indikator Prestasi Kerja

No.	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Kejujuran	180	205	87,80	Sangat Baik
2	Kedisiplinan	174	205	84,88	Sangat Baik
3	Kreativitas	186	205	90,73	Sangat Baik
4	Kerjasama	182	205	88,78	Sangat Baik
5	Kepemimpinan	183	205	89,27	Sangat Baik
6	Pengalaman	185	205	90,24	Sangat Baik
7	Prakarsa	189	205	92,20	Sangat Baik
8	Kecakapan	188	205	91,71	Sangat Baik
9	Tanggung Jawab	186	205	90,73	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2025.

Berdasarkan Tabel 3, analisis per indikator prestasi kerja menunjukkan bahwa indikator prakarsa memiliki skor tertinggi (92,20%), diikuti oleh kecakapan (91,71%), sementara kedisiplinan memiliki skor terendah (84,88%) meskipun masih dalam kategori sangat baik.

Tabel 4. Analisis Indikator Kualitas Kerja

No.	Indikator	Skor Total	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
1	Partisipasi Karyawan	183	205	89,27	Sangat Baik
2	Pengembangan Karir	181	205	88,29	Sangat Baik
3	Penyelesaian Konflik	185	205	90,24	Sangat Baik
4	Komunikasi	186	205	90,73	Sangat Baik

5	Kesehatan Kerja	183	205	89,27	Sangat Baik
6	Keamanan Kerja	185	205	90,24	Sangat Baik
7	Keselamatan Kerja	190	205	92,68	Sangat Baik
8	Kompensasi	192	205	93,66	Sangat Baik
9	Kebanggaan	189	205	92,20	Sangat Baik

Sumber: Hasil Penelitian, 2025.

Berdasarkan Tabel 4, analisis per indikator kualitas kerja menunjukkan bahwa indikator kompensasi memiliki skor tertinggi (93,66%), diikuti oleh keselamatan kerja (92,68%), sementara pengembangan karir memiliki skor terendah (88,29%) meskipun masih dalam kategori sangat baik.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi

Analisis	Nilai	Interpretasi
Korelasi Pearson (r)	0,642**	Hubungan kuat dan positif
R Square	0,412	41,2% variasi dijelaskan
Adj. r Square	0,397	39,7% (disesuaikan)
Std. Error	5,043	Tingkat kesalahan prediksi
F Hitung	27,368	Signifikan
Sig. F	0,000	Sangat Signifikan
t hitung	5,231	Signifikan
Sig. t	0,000	Sangat signifikan

**Korelasi signifikan pada level 0,01 (2-tailed)

Sumber: Hasil Penelitian, 2025.

Berdasarkan Tabel 5, Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai korelasi Pearson sebesar 0,642 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, mengindikasikan adanya hubungan positif dan kuat antara prestasi kerja dan kualitas kerja. Nilai R Square sebesar 0,412 menunjukkan bahwa 41,2% variasi kualitas kerja dapat dijelaskan oleh prestasi kerja, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6. Persamaan Regresi Linear

Model	Koefisien	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta	46,754	6,857	6,818	0,000
Prestasi Kerja	0,393	0,075	5,231	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2025.

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y = 46,754 + 0,393X$, yang berarti bahwa ketika prestasi kerja bernilai 0, kualitas kerja diprediksi berada pada nilai 46,754. Setiap peningkatan satu unit prestasi kerja akan meningkatkan kualitas kerja sebesar 0,393 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Nilai Hipotesis	Nilai Hasil	Keputusan
H1: Prestasi Kerja	2,132-2,788	3,718	Hipotesis Diterima
H2: Kualitas Kerja	1,918-2,509	3,378	Hipotesis Diterima
H3: Pengaruh PK terhadap KK	$\beta_0 \neq 0$	0,393 (sig. 0,000)	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2025.

Berdasarkan Tabel 7, ketiga hipotesis penelitian diterima, menunjukkan bahwa prestasi kerja dan kualitas kerja di Dinas Perikanan Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja terhadap kualitas kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Wajo. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai, semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Dessler (2020), yang menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan refleksi dari kemampuan individu dalam memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi biasanya menunjukkan tanggung jawab, komitmen, serta motivasi intrinsik yang kuat, yang pada gilirannya berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas hasil kerja dan produktivitas organisasi.

Keterkaitan sebab-akibat antara prestasi kerja dan kualitas kerja dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi (Robbins & Judge, 2022) yang menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Ketiga faktor ini membentuk dasar perilaku kerja pegawai dalam organisasi. Ketika pegawai memiliki kompetensi teknis dan nonteknis yang memadai, motivasi yang tinggi untuk berprestasi, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif, maka prestasi kerja akan meningkat. Peningkatan prestasi ini kemudian berkontribusi terhadap kualitas kerja melalui peningkatan efisiensi, ketelitian, dan konsistensi hasil kerja. Sebaliknya, jika salah satu komponen dalam interaksi tersebut—misalnya motivasi atau kesempatan—tidak optimal, maka kualitas kerja juga akan mengalami penurunan.

Dalam konteks Dinas Perikanan Kabupaten Wajo, tingginya nilai korelasi ($r = 0,642$) menunjukkan hubungan yang kuat antara prestasi kerja dan kualitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja aparatur tidak dapat dipisahkan dari strategi peningkatan kualitas kerja organisasi. Pegawai yang menunjukkan prestasi tinggi biasanya memiliki kemampuan adaptif terhadap perubahan, disiplin dalam penyelesaian tugas, serta inisiatif yang tinggi dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian dari Herdiyanti & Assery (2021), yang menegaskan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor mediasi penting dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dalam hal ini, prestasi kerja dapat dipandang sebagai mekanisme internal yang menggerakkan individu untuk mempertahankan kualitas hasil kerja dalam jangka panjang.

Lebih lanjut, analisis per indikator memperlihatkan bahwa prakarsa dan kecakapan merupakan dua aspek dengan skor tertinggi dalam variabel prestasi kerja, yang menandakan bahwa pegawai Dinas Perikanan memiliki kemampuan untuk bertindak secara proaktif dan memecahkan masalah berdasarkan pengalaman serta kompetensi yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan temuan Veritia & Alvita (2022) yang menunjukkan bahwa inisiatif individu berperan besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pegawai yang memiliki prakarsa tinggi cenderung lebih inovatif dalam menjalankan tugasnya, sementara kecakapan yang tinggi memungkinkan mereka untuk bekerja dengan efisien tanpa banyak kesalahan. Kedua aspek tersebut memiliki efek langsung terhadap kualitas kerja yang lebih tinggi.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator kedisiplinan memperoleh nilai terendah, meskipun masih berada dalam kategori sangat baik. Temuan ini mengisyaratkan bahwa aspek kedisiplinan perlu mendapat perhatian lebih dalam upaya peningkatan kualitas kerja. Sebagaimana diungkapkan Filyandini & Usman (2023) serta (Hadijah, 2020), disiplin merupakan elemen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi fondasi terbentuknya budaya kerja yang tertib dan efisien. Kurangnya disiplin, baik dalam hal waktu, kepatuhan terhadap aturan, maupun tanggung jawab administratif, dapat menurunkan kualitas output kerja meskipun individu memiliki kemampuan dan motivasi tinggi.

Pada sisi lain, hasil analisis indikator kualitas kerja menunjukkan bahwa kompensasi dan keselamatan kerja merupakan aspek dengan skor

tertinggi, menandakan bahwa faktor penghargaan dan keamanan dalam bekerja memberikan kontribusi penting terhadap kualitas kerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan pandangan Simamora (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan memadai berfungsi tidak hanya sebagai insentif finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi pegawai. Kepuasan terhadap kompensasi akan menumbuhkan loyalitas, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong pegawai untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi. Demikian pula, rasa aman dan terlindungi dalam bekerja berperan penting dalam menciptakan stabilitas psikologis yang mendukung peningkatan kualitas kerja.

Meskipun demikian, indikator pengembangan karir memperoleh skor terendah di antara indikator kualitas kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa peluang pengembangan karir di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Wajo masih terbatas. Padahal, seperti diungkapkan oleh Karen et al. (2021), pengembangan karir merupakan salah satu faktor strategis yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi dan kualitas kerja pegawai. Keterbatasan jalur karir yang jelas dan minimnya kesempatan pelatihan lanjutan dapat menyebabkan stagnasi kinerja serta menurunkan semangat untuk berprestasi (Yayuk & Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, peningkatan kualitas kerja perlu diimbangi dengan kebijakan pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan.

Selain faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan kedisiplinan, terdapat pula faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi kualitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, keterbatasan fasilitas operasional, serta sistem birokrasi yang kompleks sering kali menjadi penghambat produktivitas (Rahmaddhana & Sentanu, 2020). Budaya organisasi yang hierarkis dan komunikasi yang kurang efektif juga dapat mengurangi efektivitas kerja tim serta menurunkan semangat berinovasi (Prasetio, 2022). Selain itu, faktor kepemimpinan memiliki peran penting dalam memoderasi hubungan antara prestasi dan kualitas kerja. Kepemimpinan partisipatif yang menumbuhkan kepercayaan dan kolaborasi terbukti mampu meningkatkan komitmen pegawai terhadap tugasnya (Tarmizi & Hutasuht, 2022).

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,412 menunjukkan bahwa prestasi kerja menjelaskan 41,2% variasi kualitas kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Faktor-faktor eksternal tersebut dapat mencakup sistem insentif organisasi, kepemimpinan transformasional, budaya kerja

birokrasi, serta tingkat kepuasan kerja pegawai (Erna et al., 2024; Maspawati et al., 2023). Dengan demikian, meskipun prestasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja, organisasi publik seperti Dinas Perikanan tetap perlu memperhatikan berbagai aspek struktural dan kultural yang mendukung keberlanjutan kinerja aparatur.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kualitas kerja pegawai di lingkungan birokrasi daerah tidak dapat dilepaskan dari upaya peningkatan prestasi kerja individu. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi publik perlu memperhatikan faktor-faktor eksternal yang berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kerja pegawai. Pendekatan holistik yang mengintegrasikan pengembangan kompetensi, motivasi, sistem penghargaan, serta pembenahan lingkungan kerja akan memperkuat tata kelola sumber daya manusia dan mendorong tercapainya kinerja birokrasi yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik.

CONCLUSION

Penelitian ini membuktikan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Wajo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan. Secara empiris, variabel prestasi kerja menjelaskan 41,2% variasi kualitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2020) yang menekankan bahwa kinerja individu dalam organisasi merupakan hasil sinergi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung teori perilaku organisasi (Robbins & Judge, 2022) yang menyatakan bahwa prestasi kerja yang tinggi mencerminkan efisiensi perilaku kerja yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Dari sisi teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengayaan kajian administrasi publik, khususnya dalam memahami hubungan antara kinerja individu dan efektivitas organisasi pemerintah daerah. Temuan empiris ini menunjukkan bahwa teori prestasi kerja dan *quality of work life* yang selama ini banyak digunakan di sektor swasta juga relevan diterapkan pada konteks birokrasi publik, dengan penyesuaian pada

karakteristik struktural dan budaya organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian ini memperluas validitas eksternal teori manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan pentingnya aspek individual—seperti prakarsa, tanggung jawab, dan kedisiplinan—sebagai determinan kualitas kerja dalam sektor publik yang memiliki aturan dan hierarki ketat.

Dari segi kebijakan publik, hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi tata kelola birokrasi daerah. Dinas Perikanan Kabupaten Wajo perlu menempatkan peningkatan prestasi kerja sebagai bagian integral dari kebijakan reformasi birokrasi berbasis kinerja (*performance-based governance*). Langkah tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi pegawai, sistem evaluasi kerja yang transparan, serta pemberian penghargaan yang proporsional terhadap prestasi. Selain itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas kerja aparatur tidak hanya bergantung pada kapasitas individu, tetapi juga pada kebijakan organisasi yang mendukung iklim kerja produktif, adil, dan partisipatif. Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat menjadi masukan strategis bagi pembuat kebijakan di tingkat daerah untuk memperkuat sistem manajemen kinerja aparatur, khususnya dalam sektor perikanan yang berperan penting bagi kesejahteraan masyarakat nelayan.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya dan pengembangan kebijakan. Pertama, penelitian berikutnya disarankan untuk memasukkan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara prestasi kerja dan kualitas kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh prestasi kerja terhadap kualitas hasil kerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh (Tarmizi & Hutasuht, 2022). Dengan demikian, penelitian yang melibatkan variabel motivasi akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja aparatur publik.

Kedua, penelitian selanjutnya dapat memperluas model dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan sebagai faktor moderasi. Kepemimpinan partisipatif atau transformasional dapat memengaruhi hubungan antara prestasi kerja dan kualitas kerja, terutama dalam konteks birokrasi daerah yang hierarkis. Kajian yang mengintegrasikan faktor kepemimpinan akan membantu menjelaskan sejauh mana peran manajerial dapat memperkuat pengaruh individu terhadap kinerja organisasi.

Ketiga, variabel budaya organisasi juga perlu dikaji lebih lanjut karena budaya birokrasi yang kaku atau kurang adaptif sering kali menjadi penghambat peningkatan kualitas kerja. Penelitian komparatif antarinstansi atau antardaerah dengan budaya organisasi yang berbeda dapat memberikan wawasan lebih mendalam mengenai bagaimana konteks sosial dan kelembagaan memengaruhi hubungan antara prestasi dan kualitas kerja.

Dari sisi kebijakan, Dinas Perikanan Kabupaten Wajo disarankan untuk memperkuat sistem pengembangan karir dan peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan berkelanjutan, mentoring, serta rotasi jabatan yang terencana. Program-program tersebut dapat meningkatkan kemampuan teknis sekaligus memperkuat motivasi kerja pegawai. Di samping itu, reformasi sistem penilaian kinerja berbasis output dan penghargaan yang proporsional perlu diterapkan agar setiap prestasi individu memperoleh pengakuan yang layak. Penerapan kebijakan tersebut tidak hanya meningkatkan kualitas kerja pegawai, tetapi juga mendorong terciptanya birokrasi daerah yang lebih profesional, adaptif, dan akuntabel.

REFERENCES

- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson.
- Erna, E., Yuniarni, Y., & Yusran, Y. (2024). Pengaruh good governance terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 3(1), 54–76.
- Filyandini, A. R., & Usman, M. (2023). Pengaruh good governance terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 2(1), 113–124.
- Hadijah, S. (2020). Pengaruh penyalahgunaan teknologi informasi dan integritas mahasiswa terhadap perilaku kecurangan akademik mahasiswa akuntansi sebagai calon akuntan. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 2(2), 158–168.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kedisiplinan pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189.
- Karen, A., Tewal, B., & Mac Donald, B. W. (2021). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maspawati, M., Bakri, B., & Afdal, A. (2023). Pengaruh Bantuan Langsung Tunai Dana Desa terhadap kesejahteraan masyarakat Desa Parenring, Kecamatan Lilirilau, Kabupaten Soppeng. *Journal of Administrative and Social Science*, 4(2), 82–96.
- Prasetio, B. D. W. I. (2022). *Efektivitas kerja sumber daya manusia di bidang pengurusan perpanjangan dan penerbitan dokumen kapal di PT Sumberbumi Global Niaga*.
- Rahmaddhana, F. H., & Sentanu, I. G. E. P. S. (2020). Akuntabilitas kinerja pemerintah daerah: Sebuah kajian analisis pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Malang. *Prosiding Simposium Nasional "Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan Di Era Revolusi Industri 4.0,"* 1402–1427.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19, Ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, R. E. (2021). *Pengaruh kualitas kerja, kompensasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada line post proses di PT Sumitomo*.
- Tarmizi, A., & Hutasuht, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Veritia, V., & Alvita, D. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 30–39.
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya terhadap kompetensi lulusan SMK di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84–96.