

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ANALISIS KINERJA DI BIDANG PETERNAKAN DINAS PERTANIAN

DAN PERIKANAN KOTA PEKANBARU

(STUDI UPTD BPP TAMPAN DI KECAMATAN

MARPOYAN DAMAI)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



NOVITA SARI
NPM : 177110919

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PEKANBARU

2021

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Novita Sari
Npm : 177110919
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian
Dan Perikanan Kota Pekanbaru (Studi UPTD BPP
Tampan di Kecamatan Marpoyan Damai)

Format sistematika dan pembahasan masing-masing materi dalam Skripsi ini telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metodologi penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk di uji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 23 Februari 2021

Turut Menyetujui
Program Studi Administrasi Publik
Ketua,



Lilis Suriani, S.Sos, M.S.i

Pembimbing,



Arief Rifa'i, S.Sos, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Novita Sari
NPM : 177110910
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas
Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru (Studi
UPTD BPP Tampan Di Kecamatan Marpoyan
Damai)

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan- ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh Karena itu Tim Penguji Ujian Konferehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

Ketua,

Arief Rifai H, S.Sos., M.Si.

Pekanbaru, 29 Maret 2021

Sekretaris,

Andri Kurniawan, B.PM., M.Si
Anggota,

Hendri Andry, S.Sos., M.Si.

Mengetahui,
Wakil Dekan I,

Indra Safri, S.Sos., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Novita Sari
NPM : 177110919
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas
Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru (Studi
UPTD BPP Tampan Di Kecamatan Marpoyan
Damai)

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disyahkan sebagai sebuah Karya Ilmiah.

Ketua,

Arief Rifai H, S.Sos., M.Si.

Pekanbaru, 29 Maret 2021

Sekretaris,

Andri Kurniawan, B.PM., M.Si.

Turut Menyetujui

Wakil Dekan I,

Indra Sarri, S.Sos., M.Si.

Program Studi Administrasi Publik

Ketua,

Lilis Suriani, S.Sos., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

=====

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

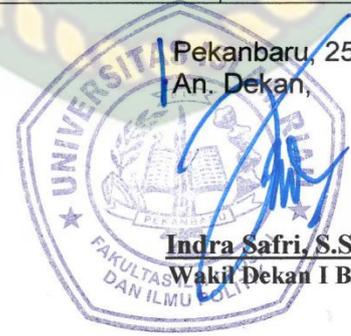
Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 446/UIR-Fs/Kpts/2021 tanggal 24 Maret 2021 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 25 Maret 2021 jam 14.30 – 15.30 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Novita Sari
NPM : 177110919
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Analisis Kinerja Di Bidang Perternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru (Studi UPTD BPP Tampan Di Kecamatan Marpoyan Damai)**
Nilai Ujian : Angka : " 75 " ; Huruf : " B "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Arief Rifai H, S.Sos., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Andri Kurniawan, B.PM., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Hendry Andry, S.Sos., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si	Notulen	4. 

Pekanbaru, 25 Maret 2021

An. Dekan,


Indra Safri, S.Sos, M.Si

Wakil Dekan I Bid. Akademik

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 446/UIR-FS/KPTS/2021
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 391/UIR/KPTS/2020, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.
- Memperhatikan** : Rekomendasi Ketua Jurusan/Ketua Program Studi dan Wakil Dekan Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama : Novita Sari
N P M : 177110919
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Di Bidang Perternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru (Studi UPTD BPP Tampan Di Kecamatan Marpoyan Damai)

Struktur Tim :

1. Arief Rifai H, S.Sos., M.Si Sebagai Ketua merangkap Penguji
 2. Andri Kurniawan, B.PM., M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
 3. Hendry Andry, S.Sos., M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
 4. Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si Sebagai Notulen
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 24 Maret 2021
Dekan,



Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si
NPK. 080102337

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Prodi
4. A r s i p -----sk.penguji-----

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai prasyarat untuk menyelesaikan Studi Strata -1 atau S1 pada jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau (UIR). Shalawat beriring salam penuh kerinduan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, manusia mulia sepanjang zaman, beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah membawa kita ke alam yang penuh ilmu pengetahuan dan peradaban.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi tata bahasa, teknik penulisan, segi bentuk ilmiahnya, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan berbagai kritik dan saran perbaikan demi kesempurnaannya.

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul Analisis Kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru (Studi UPTD BPP Tampan di Kecamatan Marpoyan Damai), tidak terlepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak yang memungkinkan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu rasa terimakasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan juga memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif., M. Si Dekan FISIPOL Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Ibuk Lilis Suriani,S.Sos,M.S.i selaku ketua Program studi dan jajaran Dosen pada jurusan ilmu adminitrasi publik yang telah memfasilitasi serta menularkan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Arief Rifai S.Sos,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu dan menularkan ilmu pengetahuan kepada penulis terutama selama proses pembimbingan berlangsung.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Adminitrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak/Ibu Kepala dan pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini dengan data-data dan solusi yang penulis butuhkan.
7. Terkhusus dan teristimewa ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta yaitu Bapak Nasrul serta Rosmanidar ibu kandung saya yang senantiasa memberikan doa dan saran serta nasehat dalam pembuatan skripsi ini.
8. Terkhusus ucapkan terimah kasih kepada Fatar Aritonang dan Rika Lesmarda Arji yang senantiasa memberikan motivasi, nasehat, saran dan semangat dalam pembuatan skripsi ini.

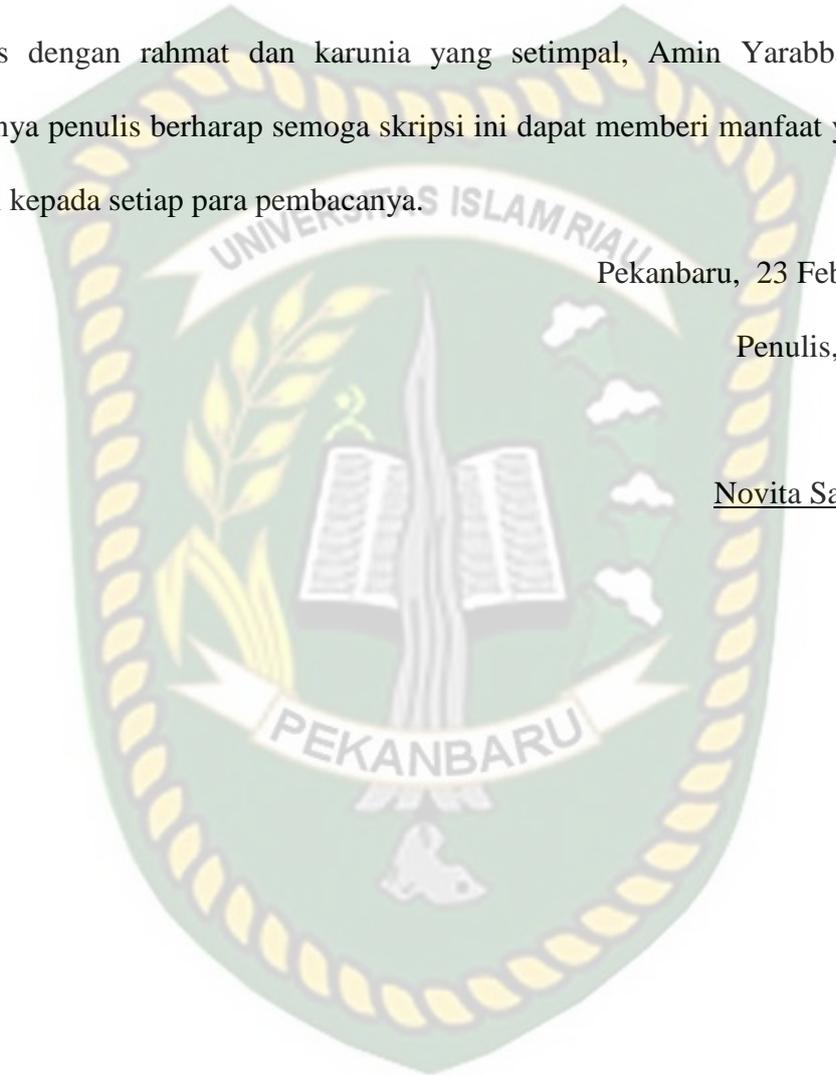
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 yang mendukung saya supaya lebih semangat dalam pembuatan skripsi ini.

Penulis bermohon kepada tuhan yang maha esa semoga jasa baik beliau dibalas dengan rahmat dan karunia yang setimpal, Amin Yarabbal Alamin. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat yang cukup berarti kepada setiap para pembacanya.

Pekanbaru, 23 Februari 2021

Penulis,

Novita Sari



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Kegunaan Penelitian	14
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	15
A.Study Kepustakaan	15
1. Konsep Adminitrasi	15
2. Konsep Organisasi	16
3.KonsepManajemen	19
4 .Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	21
5. Kinerja Sumber Daya Manusia	24
6. Kinerja Organisasi	25
B. Kerangka Pikir	40
C. Hipotesis	42
D. Konsep Operasional	43

E.Oprasional Variabel	44
F.Teknik Pengukuran	48
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Tipe Penelitian.....	53
B. Lokasi Penelitian	53
C. Populasi dan Sampel.....	53
D. Teknik Penarikan Sampel.....	54
E. Jenis dan Sumber Data	55
F. Teknik Pengumpulan Data.....	55
G. Teknik Analisis Data.....	56
H. Jadwal Kegiatan Penelitian	57
BAB IV GAMBARAN UMUM OBEJEK PENELITIAN	59
A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru.....	59
B. Gambaran Umum Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	60
C. Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	61
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
A. Identitas Responden.....	70
B. Hasil Penelitian Tentang Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	74
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nama Penyuluh Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	8
Tabel II.1 Jumlah Populasi Sapi Masyarakat di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru	10
Tabel II.2 Operasional Variabel Penelitian Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru	45
Tabel III.1 Jumlah Populasi dan Sampel	55
Tabel III.2 Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian Tentang Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	43
Tabel V.1 Distribusi Responden Pegawai Menurut Jenis Kelamin (Pegawai) Mengenai Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	71
Tabel V.2 Distribusi Responden Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan (Pegawai) Mengenai Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	72
Tabel V.3 Distribusi Responden Pegawai Menurut Latar Belakang Usia (Pegawai) Mengenai Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	73
Tabel V.4 Distribusi Tanggapan Responden Produktifitas Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	75
Tabel V.5 Distribusi Tanggapan Responden Kualitas Layanan Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	78

Tabel V.6 Distribusi Tanggapan Responden Responsibilitas Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	80
Tabel V.7 Distribusi Tanggapan Responden Tentang Responsivitas Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	83
Tabel V.8 Distribusi Tanggapan Responden Akuntabilitas Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru.....	86
Tabel V.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Dari Indikator Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru Dalam Pengendalian Dan Pemberantasan Penyakit Hewan Ternak.....	88

DAFTAR GAMBAR

II.1	Kerangka Pikiran.....	40
------	-----------------------	----



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif skripsi yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novita Sari
NPM : 177110919
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru (Studi UPTD BPP Tampan Di Kecamatan Marpoyan Damai)

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah- kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 29 Maret 2021

Pelaku Pernyataan,



Novita Sari.

**ANALISIS KINERJA DI BIDANG PETERNAKAN DINAS PERTANIAN
DAN PERIKANAN KOTA PEKANBARU (STUDI UPTD BPP TAMPAN
DIKECAMATAN MARPOYAN DAMAI)**

ABSTRAK

Oleh

Novita Sari

Tujuan Dinas Pertanian dan Perikanan melakukan penyuluhan yaitu untuk selalu melaksanakan meningkatkan pengetahuan masyarakat dalam produksi dan pengembangan peternakan Di Kota Pekanbaru Khususnya Dikecamatan Marpoyan Damai Pembangunan Pertanian Ditujukan Meningkatkan Populasi serta meningkatkan jual ternak sehingga mampu menyediakan dan memenuhi kebutuhan protein serta meningkatkan populasi ternak perlu suatu teknologi tepat guna yang harus diterapkan oleh pemerintah dan petani sebagai pelaku usaha. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan kinerja organisasi di Bidang Peternakan dalam meningkatkan kesejahteraan petani Pertanian memberikan penyuluhan Pertanian kepada masyarakat atau usaha ternak sapi. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif, sampel sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data kuisioner dan wawancara serta analisis data secara deskriptif dan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis kinerja organisasi di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit di Kota Pekanbaru, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu kinerja organisasi di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam dari hasil tanggapan responden, observasi penelitian dan wawancara di dalam penelitian maasih berada pada kategori cukup baik oleh sebab itu berarti masih terdapat beberapa kelemahan/kekurangan pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak di Kota Pekanbaru di sebabkan kurangnya pelaksanaan kegiatan sosialisasi serta penyuluhan bagi masyarakat.

Kata Kunci : Kinerja, Penyuluhan dan Peternakan

**PERFORMANCE ANALYSIS OF LIVESTOCK, DINAS AGRICULTURE
AND FISHERIES, PEKANBARU CITY (UPTD BPP TAMPAN STUDY IN
KECAMATAN MARPOYAN DAMAI)**

ABSTRACT

BY

Novita Sari

The aim of the Department of Agriculture and Fisheries to provide counseling is to always increase public knowledge in production and development of livestock in Pekanbaru City, especially in Marpoyan Damai District. Agricultural Development Aimed at Increasing Population and increasing the sale of livestock so that it is able to provide and meet protein needs and increase the livestock population requires an appropriate technology use that must be applied by the government and farmers as business actors. The purpose of this study is to analyze and explain the performance of organizations in the Animal Husbandry Sector in improving the welfare of farmers. Agriculture provides agricultural counseling to the community or cattle business. The method used is descriptive and quantitative methods, a sample of 31 people. Data collection techniques were questionnaires and interviews, as well as descriptive and quantitative data analysis. Based on the results of research and discussion of the analysis of organizational performance in the Animal Husbandry Department of the Agriculture and Fisheries Service of Pekanbaru City in controlling and eradicating disease in Pekanbaru City, it can be concluded from this research that organizational performance in the Animal Husbandry Sector, Agriculture and Fisheries Service Office of Pekanbaru City in the results of the responses respondents, research observations and interviews in the study are still in the fairly good category because that means there are still some weaknesses / deficiencies in controlling and eradicating livestock diseases in Pekanbaru City due to the lack of implementation of socialization and counseling activities for the community.

Keywords: Performance, Extension and Animal Husbandry

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antar dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk melakukan kerja sama tersebut memerlukan organisasi sebagai wadah untuk melangsungkan kegiatan rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Silalahi, 2003; 1) Administrasi merupakan kerjasama antara dua orang atau lebih yang dilakukan dalam sebuah organisasi yang mana organisasi merupakan lokus berjalannya administrasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut.

Pentingnya studi administrasi Publik dikaitkan dengan kenyataan bahwa kehidupan menjadi tidak bermakna, kecuali dengan kegiatan-kegiatan yang bersifat publik. Segala hal yang berkenaan dengan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan yang bersifat publik telah dicakup dalam pengertian administrasi Negara, khususnya dalam mengkajian Kebijakan Publik.

Menurut Prawirosentono (dalam Harbani Pasolong, 2007; 176) Administrasi memiliki hubungan erat dengan kinerja kepegawaian. Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, didalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan secara legal, tinggal melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Dari pandang ahli diatas jelas bahwa para pegawai yang telah diletakkan pada bidang pekerjaannya, maka harus bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya, karena jika mampu mempertanggung jawabkan suatu pekerjaan maka seseorang pegawai telah menunjukkan dan mewujudkan kinerja yang baik pada organisasi tempatnya bekerja dan selain itu etika dalam bekerja juga diperhatikan, karena sangat mempengaruhi keinginan masyarakat untuk berurusan.

Kinerja yang baik dapat terciptanya dengan adanya penemuan pendidikan dan pembelajaran kepada pegawai dinas itu sendiri tentang bagaimana cara yang efektif dan efisien sehingga menghasilkan hasil yang positif, selain itu juga dibutuhkan peran motivasi yang diberikan kepada pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, dibutuhkan pegawai yang disiplin.

Kota Pekanbaru adalah kota yang saat ini memiliki pembangunan yang cukup pesat di berbagai sektor. Kota pekanbaru saat ini menjadi salah satu sentra ekonomi terbesar dibagian timur pulau sumatra. Munculnya perusahaan-perusahaan baru, pusat perbelanjaan, fasilitas umum seperti pembangunan jalan, jembatan penyebrangan, hotel, dan lain-lain di kota pekanbaru merupakan salah satu alasan kota pekanbaru menjadi sentra ekonomi dipulau sumatra saat ini.

Melihat dari lajunya kota pekanbaru serta keinginan untuk menuju kota metropliten yang madani akan tetapi akan menjadi kota yang memegang teguh budaya melayu sebagai budaya lokal, Pemerintah kota pekanbaru membuat program untuk mewujudkan masyarakat yang berbudaya melayu, yang memiliki martabat serta marah dalam menjalankan kehidupan beragama, memiliki

keinginan dan ketaqwaan melalui Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan visi pembangunan kota yaitu Terwujudnya Pekanbaru sebagai Kota Metropolitan yang Madani. Kota Pekanbaru adalah strategi komunikasi yang dilaksanakan oleh pemerintah kota pekanbaru. Strategi komunikasi adalah suatu rencana dasar yang bersifat menyeluruh baik dari rangkaian suatu tindakan yang akan dilaksanakan oleh organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Di kota pekanbaru terdapat 43 organisasi perangkat daerah.

Dalam organisasi, kinerja organisasi sangat diperhatikan karena berpengaruh terhadap tujuan yang akan dicapai suatu organisasi. Dimana jika kinerja tidak baik maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan tersebut berdampak pada kelanjutan dari organisasi.

Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru terutama pada Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 113 Tahun 2016, Tugas Pokok dan Fungsi ialah perumusan kebijakan teknis pelayanan umum dibidang peternakan, pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dibidang peternakan, pelaksanaan tugas sesuai dengan Peraturan Walikota Pekanbaru sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Tugas dan Fungsi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru adalah :

1. Kepala Dinas Pertanian dan Perikanan mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pertanian dan bidang perikanan serta tugas pembantuan lainnya,
2. Kepala Dinas Pertanian dan Perikanan dalam melaksanakan tugas sebagaimana maksud ayat (1) menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dalam bidang pertanian dan perikanan.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pertanian dan perikanan.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan urusan bidang pertanian dan perikanan.
- d. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pertanian dan perikanan.
- e. Pembinaan unit pelaksana teknis dalam lingkup tugasnya.
- f. Penyelenggaraan urusan penatausahaan dinas.
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang dibeikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Tugas pada Bidang Peternakan yaitu:

1. Perencanaan, pelaksanaan dan perumusan kebijaksanaan umum dalam rangka pelaksanaan tugas di bidang peternakan.
2. Pengoordinasian, pembinaan dan perumusan pembinaan umum di bidang peternakan, kesehatan hewan dan pengawasan kesehatan masyarakat venteriner.
3. Pengoordinasian, pembinaan dan perumusan pembinaan dan perumusan bimbingan teknis di bidang peternakan.
4. Pengoordinasian, pembinaan dan perumusan pemberian izin dan pembinaan usaha di bidang peternakan.
5. Pengoordinasian, pembinaan dan perumusan pengawasan teknis usaha di bidang peternakan.
6. Pengoordinasian, pembinaan dan perumusan pengolahan dan pemasaran hasil peternakan.

7. Perumusan dan penyusunan laporan evaluasi tahunan dan laporan evaluasi lima tahunan di bidang peternakan.
8. Pengoordinasian, pembinaan, perumusan dan penyusunan rencana kerja tahunan dan lima tahunan di bidang peternakan .
9. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari tugas-tugas dan fungsi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru di atas dapat dilihat bahwa Bidang Peternakan itu mempunyai tanggung jawab yang amat berat dalam mengelola dan memfasilitasi Bidang Peternakan dalam melaksanakan program kesejahteraan tenaga penyuluh peternakan dengan memberdayakan usaha ternak, Pengelolaan Pasar Ternak, Pendaharan Informasi Ternak. Maka apabila ini bisa dilaksanakan dengan maksimal tentu hasil yang diharapkan pasti sangat memuaskan.

Walikota Pekanbaru mempunyai Visi yang berbunyi : Terwujudnya pekanbaru sebagai smart city yang madani.

Adapun Misi Walikota Pekanbaru :

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bertaqwa, Berkualitas dan Berdaya Saing Tinggi.
2. Mewujudkan Pembangunan Masyarakat Madani dalam Lingkup Masyarakat Berbudaya Melayu.
3. Mewujudkan Pekanbaru Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktur yang Memadai (sesuai dengan RPJP Tahap Ketiga).

4. Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Berbasis Ekonomi Kerakyatan dan Ekonomi Padat Modal pada Tiga Sektor Unggulan yaitu Jasa, Perdagangan dan Industri (olahan dan MICE).
5. Mewujudkan Lingkungan Perkotaan yang Layak Huni (Liveable City) dan Ramah Lingkungan (Green City).

Berdasarkan Visi dan Misi Walikota Pekanbaru Tahun 2017-2022 dan mengacu kepada tugas dan fungsinya maka Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru akan mendukung terlaksananya visi dan misi Walikota Pekanbaru terutama pada Misi ke Empat yaitu Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Berbasis Ekonomi Kerakyatan Dan Ekonomi Padat Modal Pada Tiga Sektor Unggulan Yaitu Jasa, Perdagangan Dan Industri (Olahan Dan Mice).

Adapun Tujuan dari Misi yang keempat ini, yaitu:

1. Mewujudkan Pekanbaru sebagai Pusat Jasa, Perdagangan dan Industri.
2. Mewujudkan Ekonomi Kerakyatan dan Pemberdayaan Masyarakat dalam upaya Menanggulangi Kemiskinan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tanggal 9 September 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru (Lembaran Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9) pada Bab II Pasal 2 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dinyatakan bahwa Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru tergolong Tipe B

dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pertanian dan bidang perikanan.

Susunan Organisasi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru, terdiri dari :

- a. Kepala Dinas Pertanian dan Perikanan
- b. Sekretaris, membawahi:
 1. Sub Bagian Umum
 2. Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Pertanian dan Perkebunan, membawahi:
 1. Seksi Tanaman Pangan
 2. Seksi Hortikultura
 3. Seksi Perkebunan
- d. Bidang Peternakan, membawahi:
 1. Seksi Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner
 2. Seksi Pengembangan Ternak
 3. Seksi Pengolahan, Pemasaran dan Pasca Panen
- e. Bidang Perikanan, membawahi:
 1. Seksi Perikanan Budidaya
 2. Seksi Perikanan Tangkap
 3. Seksi Penguatan Daya Saing Produk
- f. Unit Pelaksana Teknis (UPT)
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Salah satu bidang yang peneliti ambil dari susunan organisasi di atas adalah bidang Peternakan.

Salah satu program peternakan :

A. Kesehatan Hewan.

B. Pengembangan Peternakan.

C. Pemasaran.

Petugas Peternakan itu akan dapat terlaksana dengan baik sesuai cita-cita dan harapan bangsa menuju masyarakat yang madani perlu disinkronisasikan dengan kompetensi dan profesionalisme petugas Peternakan itu sendiri, yang selama ini dirasakan belum memadai maupun jumlah penyuluh yang cukup memadai dan perdistribusian yang belum merata setiap Kecamatan.

Penyuluhan dapat didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan yang direncanakan. Menurut Kubi (1996) yang dimaksud dengan penyuluhan adalah suatu aktifitas memberikan penerangan antara seseorang dengan orang lain.

Tabel I.1 Nama Penyuluh Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru

NO	NAMA PPL	TEMPAT TUGAS ATAU WILAYAH
1	Drh. Yudi Kurniawan	Wil Poskeswan Tenayan Raya
2	Drh. Muhammad Syarif	Wil Poskeswan Rumbai
3	Aprizal S.Pt	Wil Kec.Tampan, Marpoyan, Payung Sekaki
4	Subagio S.Pt	Wil Tenayan
5	Rianto S.Pt	Wil Rumbai, Rumbai Pesisir
6	Heru Desriansyah S.Pt	Wil Tenayan, Bukit Raya

Sumber Dinas Peternakan 2020

Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa penyuluhan yaitu kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk memberikan penerangan antar seseorang dengan orang lain agar mencapai tujuan yang diinginkan sebelumnya.

Tujuan, sasaran, program dan kegiatan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru.

Adapun tujuan : Meningkatkan kesediaan sarana dan prasarana dalam rangka mendukung peningkatan produksi, produktivitas, dan mutu hasil pertanian dan peternakan.

Sasaran : Meningkatnya ketersediaan sarana dan prasarana pertanian dan peternakan guna mendukung aktivitas usaha ternak.

Program Peternakan dan Keempatannya yaitu :

1. Kesehatan Hewan : Programnya pencegahan dan penanggulangan penyakit ternak. Keempatannya pemeliharaan kesehatan dan pecegahan penyakit menular ternak.
2. Pengembangan Peternakan : Programnya peningkatan produksi hasil peternakan. Keempatannya agribisnis peternakan, pembelian dan pendistribusian paksin dan pakan.
3. Pemasaran : Programnya peningkatan pemasaran hasil produksi peternakan. Keempatannya promosi atas hasil peternakan unggulan daerah.

Dari program Peternakan Dan Petugas dapat dilihat dari kinerja Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam melaksanakan program Dinas Pertanian dan Perikanan masyarakat cukup terlaksana dengan baik, maupun tenaga petugas Peternakan cukup memadai berdasarkan latar belakang

pendidikan Sarjana Peternakan tetapi masih terdapat usaha ternak yang merasakan kurang dalam pelaksanaan Program Tersebut. adapun jumlah Sapi Perkecamatan dari Tahun 2016 - 2019.

Tabel I.II Jumlah Populasi Sapi Masyarakat Kota Pekanbaru

NO	Kec/Kota	I	II	III	IV
		2016	2017	2018	2019
1	Tampan	223	9.671	161	199
2	Payung Sekaki	157	523	63	65
3	Bukit Raya	134	990	40	115
4	Marpoyan Damai	287	212	193	89
5	Tenayan Raya	2.532	1.693	2.101	2.264
6	Lima Puluh	55	228	38	50
7	Sail	37	189	-	80
8	Pekanbaru kota	-	260	-	-
9	Sukajadi	-	387	-	-
10	Senapelan	-	99	-	-
11	Rumbai	969	484	991	775
12	Rumbai Pesisir	779	332	517	274
Jumlah		5.173	15.068	4.104	3.911

Sumber : Dinas Peternakan 2020

Tabel I.II dari 12 kecamatan Pekanbaru kota dari tahun 2016-2019 terdapat 15.068 sapi. dari tahun 2016-2019 dikecamatan Marpoyan Damai jumlah

populasi sapi tiap tahun nya mengalami penurunan populasi sapi pada Tahun 2019 hanya 89 sapi.

Tabel I.III Jumlah Peternak Kelompok Penyuluhan Peternakan di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

No	Nama Kelompok	Jumlah Anggota	Jumlah Sapi/Tahun			
			2016	2017	2018	2019
1	Prima Jaya	17	51	49	52	57
2	Mekar Jaya	11	18	5	6	-
3	Panca Karya	24	30	-	-	-
4	Barokah	9	15	-	-	-
5	Nusantara Jaya	2	9	7	9	9
Jumlah		63	123	61	67	66

Tabel I.III di kecamatan Marpoyan Damai Terdapat 5 kelompok yaitu Prima Jaya, Mekar Jaya, Panca Karya, Barokah, dan Nusantara Jaya. Peternaknya berjumlah 63 orang dan Jumlah sapi dari tahun 2016-2019 terdapat 317 sapi. Dan setiap tahun terjadi Penurunan pada tahun 2019 terdapat 66 sapi yang tersisa . faktor penyebabnya adalah Penyakit sapi/mati dan sebagiannya dijual karna tidak berkembang.

Dikota Pekanbaru Khususnya Dikecamatan Tenayan Raya Pembangunan Peternakan Ditujukan Meningkatkan Populasi serta meningkatkan jual ternak sehingga mampu menyediakan dan memenuhi kebutuhan protein serta meningkatkan populasi ternak perlu suatu teknologi tepat guna yang harus diterapkan oleh pemerintah dan petani sebagai pelaku usaha ,antara lain

- A. Bibit ternak
- B. Sumber pakan yang mendukung

C. Kandang

D. Kesehatan Ternak

E. Pemasaran Produksi

Tujuan Dinas Pertanian dan perikanan melakukan penyuluhan yaitu untuk selalu melaksanakan meningkatkan pengetahuan masyarakat dalam produksi dan Pengembangan peternakan. Maka dari itu pemerintah dan petani untuk dapat meningkatkan populasi serta mendukung produksi sehingga mampu menyediakan dan memenuhi kebutuhan protein , adapun fenomena itu adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengamatan di lapangan, kelompok di kecamatan marpoyan damai setiap tahun terjadi penurunan faktor penyebabnya penyakit sapi/mati dan sebagiannya dijual karena tidak berkembang.
2. Belum berakibat maksimal positif kepada peternak maupun pengetahuan yang masih kurang seperti kemauan pengelolaan limbah sapi yang belum dimanfaatkan.
3. Pakan ternak masih bergantung pada alam, penyediaan bibit ternak masih kurang.
4. Pelayanan kesehatan peternak masih kurang.

Bertolak dari uraian dan fenomena-fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan suatu penelitian yang berjudul: “Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru.

B. Rumusan Masalah

Pencapaian tugas dan fungsi pegawai dalam suatu organisasi secara efisien dan efektif memerlukan sumber daya dalam melaksanakan dan menyelesaikan

suatu pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai secara profesional. Pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai dalam suatu organisasi tersebut, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah : **Bagaimana Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru?”**

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan kinerja di Bidang Peternakan Dalam meningkatkan kesejahteraan petani pertanian memberikan penyuluhan Pertanian kepada masyarakat atau usaha ternak sapi.

D. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai subjektif, Bahan informasi dan masukan bagi dinas pertanian dan perikanan Kota Pekanbaru.
- b. Sebagai teoritis, Salah satu bahan pengembangan dan penyempurnaan teori-teori dalam ilmu administrasi publik.
- c. Secara praktis, dapat memberikan sumbangan atau referensi berharga bagi pemerintah, lembaga dan penelitian-penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIRAN

A. Studi Kepustakaan

Dalam penulisan karya ilmiah atau penelitian diperlukan konsep landasan atau pijakan sebagai pedoman untuk mengemukakan dan memahami permasalahan penelitian agar tidak terjadi kesalahan pemahaman dalam penelitian. selanjutnya dapat dilihat konsep teori yang berhubungan dengan penelitian serta akan diuraikan beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Konsep Administrasi

Administrasi menurut Zulkifli (2009;8) adalah mencakup keseluruhan proses aktivitas kerja sama sejumlah manusia didalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya.

Administrasi merupakan rangkaian kegiatan penata pekerjaan yang dilaksanakan bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Menurut Siagian (2008:9) administrasi adalah merupakan keseluruhan kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Batas-batas administrasi menurut Silalahi (dalam Zulkifli,2005;19) adalah bentuk kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja yang telah ditentukan dalam struktur kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia(SDM) untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Jadi administrasi dapat disimpulkan bahwa suatu proses kerja sama yang dilaksanakan oleh orang-orang yang ada dalam suatu organisasi yang mana sesuai dengan tujuan yang telah disepakati bersama sebelumnya.

menurut Woodrow Wilson (dalam Miftha Thoha 2008:8) administrasi merupakan suatu bidang usaha dan harus dipisahkan dari politik, maka white kemudian menjawabnya dengan berargumentasi bahwa ilmu administrasi negara hanya dapat dijalankan secara efektif jika dikawinkan dengan teori pemerintahan.

2. Konsep Organisasi

Organisasi merupakan unsur utama bagi kelompok orang yang bekerja sama terikat dalam suatu tujuan, teori kontijensi memandang bahwa ketetapan strategis dan kebijakan menjalankan organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi dan situasi yang berada atau dihadapi pada saat dan tempat dimana organisasi tersebut beroperasi.

Menurut Massien (dalam Zulkifli, 2009;71) organisasi merupakan suatu kerja sama sekelompok orang yang menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktifitas-aktifitas kearah pencapaian tujuan bersama.

Adapun defenisi menurut Zulkifli(2005;74) menyatakan bahwa organisasi sebagai wadah melaksanakan kerja sama dan juga mencakup rangkaian aktifitas pembagian tugas, penunjukan staf, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi. Organisasi juga dapat didefenisikan bahwa setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan,yang mana selalu terdapat hubungan antara seorang/kelompok orang

yang disebut pimpinan dan seorang/sekelompok orang lain yang disebut bawahan. Menurut Siagian (2003;95) sebagai wadah organisasi bersifat "relatif statis" organisasi perlu memiliki suatu pola dasar struktur organisasi yang relatif permanen.

Organisasi terbagi menjadi dua pengertian yaitu organisasi dalam arti statis dan dinamis, adapun pengertian organisasi dalam arti statis sebagaimana dikemukakan Nawawi (2008;9) bahwa Organisasi dalam arti pengertian statis adalah wadah berhimpun sejumlah manusia karena memiliki kepentingan yang sama, dari pengertian tersebut terlihat bahwa sifat statis terletak pada dua kondisi yaitu: setiap organisasi memiliki struktur yang cenderung tidak berubah-ubah serta posisi, status, dan jabatan setiap individu cenderung permanen.

Selanjutnya pengertian organisasi dalam arti dinamis juga dikemukakan oleh Kusdi (2009:5) organisasi adalah suatu intitas sosial yang secara sadar terkoordinasi, memiliki suatu batas yang relatif dapat diidentifikasi, dan berfungsi secara relatif kontinu (berkesenambungan) untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama.

Jadi jelas bahwa organisasi merupakan suatu wadah atau tempat kegiatan berlangsung bagi orang-orang yang bekerja didalamnya yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan secara bersama.

Siagian (2003;97) juga menjelaskan prinsip-prinsip organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan yaitu:

- a. Terdapat tujuan yang jelas dari suatu organisasi
- b. Tujuan organisasi harus dipahami oleh setiap orang didalam organisasi
- c. Tujuan organisasi harus diterima oleh setiap orang didalam organisasi
- d. Adanya kesatuan arah
- e. Adanya kesatuan perintah
- f. Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab seorang
- g. Adanya pembagian tugas
- h. Struktur organisasi harus disusun sesederhana mungkin
- i. Pola dasar organisasi harus relatif permanen
- j. Adanya jaminan jabatan

Organisasi sebagai sistem apapun bentuk dan jenisnya adalah dinamis dan terbuka. Dengan perkataan lain, faktor manusia dapat merupakan faktor perangsang kearah tercipta tujuan organisasi yang telah ditentukan secara efisien dan ekonomis.

Menurut Sthepen P.Robin(1994:4) organisasi adalah kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara dasar, dengan yang relatif dapat diidenfikasikan, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Jadi organisasi itu ada untuk mencapai sesuatu”sesuatu” ini adalah tujuan, dan tujuan tersebut biasa tidak dapat tercapai oleh individu-individu yang bekerja sendirim atau jika mungkin hal tersebut dicapai secara lebih efesien melalui usaha kelompok.

menurut prajudi Atmosudirjo (dalam Makmur 2006:107) organisasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang dengan sadar bekerja sama secara terpadu dalam suatu kontes tertentu, menurut batasan-batasan dan fungsi-fungsi tertentu guna mencapai suatu tujuan bersama tertentu atau suatu perangkat tujuan-tujuan bersama tertentu.

Menurut Anderson dan Fandereick b farker(dalam Sukidin Damai Darmadi (2011:195) organisasi adalah sebagai satu struktur hubungan manusia yang didalamnya terdapat tujuan tujuan tertentu dan memiliki unit0unit yang diatur secara sistematis untuk memajukan dan mengejar tujuan atau kepentingan bersama secara spesifik tidsk dinyatakan dalam institusi-institusi.

Menurut konsep organisasi menurut kast dan james e. Rosenzweig (2002:21) sebagai kelompok orang yang terkait secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama pila.

Jadi dapat disimpulkan bahawa dalam organisasi masalh budaya organisasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sam banyak denagn jumlah individu yang ada pada organisasi tersebut.

3. Konsep Manajemen

Pandangan manajemen publik menggambarkan apa yang sebaiknya dilakukan dan senyatanya pernah dilakukan oleh para manajemen publik diinstansi pemerintah.

Menurut Trion (2007;35) manajemen kerja adalah suatu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu-individu melalui

pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan–tujuan terencana, standar dan persyaratan atribut atau kompetensi yang disetujui bersama.

Pandangan diatas menggambarkan suatu bentuk pencapaian tujuan dalam hasil kinerja, yang mempunyai tujuan terencana standar dan kompetensi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Surya Dharma(2005:1) manajemen kerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh para manajer .

Menurut Siagian (2003;5) manajemen sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan sebagai kemampuan atas keterampilan orang yang menduduki jabatan menejer untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Menurut Ruky (2001;19) manajemen kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang prakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Dalam hal ini dapat dipahami bahwa manajemen suatu bentuk program yang dilaksanagn oleh pemimpin yang dikendalikan oleh anggota organisasi melalui kegiatan – kegiatan dalm mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai.

Menurut Pangabean(2002:13) manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

Menurut G.T.Terry (dalam Sukidin Darma Darmadi (2011:241) manajemen adalah pencapaian suatu sasaran yang telah ditentukan sebelumnya melalui usaha orang lain.

Jadi manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain

Menurut Irra Chrisyanti Dewi (2011:38) manajemen adalah dasar dari disiplin ilmu administrasi yang merupakan anak cabang dari ilmu sosial, sebenarnya sejak zaman dahulu tanpa tanpa segaja (dirasakan) manusia telah melakukan dari manajemen.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen itu memiliki beberapa unsur yaitu terdiri dari *man, money, methode, material, mavhinesw dan market*, dan ilmu menejemen lah yang mengatur dari pada unsur-unsur tersebut.

Namun pada unsur *men* (manusia) ini unsur yang sangat penting dari pada unsur lainnya, karena manusia sebagai penggerak dari pada unsur-unsur manajemen lainnya. Dan unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia atau disingkat sebagai MSDM. MSDM ini benar-benar ilmu yang mempelajari khusus pada satu unsur manajemen tersebut yaitu *men* atau manusia

Menurut Hasibuan (2000;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Maksud yang dijelaskan diatas yaitu MSDM ini tujuannya untuk mengatur setiap tenaga kerja yang ada pada setiap organisasi, yang mana bertujuan agar tercapainya hasil akhir yang maksimal secara efektif dan efisien, dan tidak hanya mencapai tujuan pada organisasi tersebut, namun juga untuk membantu tujuan hidup dari pada tenaga kerja itu sendiri.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujud organisasi, tujuan ini akan terwujud jika peran manusia sebagai tenaga kerja yang ada pada organisasi tersebut baik. Dikatakan demikian, karena sebaik-baiknya atau secanggihnya alat yang digunakan pada organisasi tersebut, namun jika manusia tidak bisa menggerakannya dan tidak mampu menjalankan, maka tidak tercapai apa yang diinginkan suatu organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Susilo Martiyo(2000;6) mengatakan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia itu terbagi kedalam 4 poin, yaitu terdiri dari;

- a) Tujuan organisasi yaitu untuk tercapainya efektivitas maksimal dari suatu organisasi, dengan menggerakkan dan mengefektifkan sumber daya manusia dimasing-masing organisasi.
- b) Tujuan fungsional yaitu harus sesuai dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.
- c) Tujuan sosial yaitu setiap organisasi, apapun tujuan harus mengingat akibatnya bagi kepentingan masyarakat umum

- d) Tujuan personil yaitu kepentingan personil dalam organisasi harus diperhatikan oleh manager SDM, dan harus disinkronkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dan Ike Kusdyah Rahmawati (2008;3) mengatakan bahwa MSDM merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Maka manajemen sumber daya manusia sangat bermanfaat, karena memiliki tujuan dan fungsi dalam menjalankan manajemen tersebut, karena manajemen sumber daya manusia selain memperhatikan tujuan organisasi juga memperhatikan kepuasan karyawannya serta memperhatikan kepuasan masyarakat akan hasil yang dicapai pada organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009:6) menejemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, memngawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- a. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia
- b. Seleksi sumber daya manusia
- c. Pengembangan sumber daya manusia
- d. Pemeliharaan sumber daya manusia

e. Penggunaan sumber daya manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

5. Konsep Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu untuk menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha mereka dalam pekerjaan, Robinson dalam Zainuddin (2012: 11).

Menurut Kimsean dalam (2008) ada empat indikator untuk mengukur kinerja yaitu : 1). Senantiasa bekerja berdasarkan ketepatan waktu, 2). Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur, 3). Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, 4). Memenuhi standar kualifikasi.

Budiyono (2012: 47) indikator kinerja karyawan di Unissula diukur dengan 1). Kesetiaan, 2). Tanggung Jawab, 3). Kedisiplinan (Dp3 Unissula), 4). Fastabiqul Khairot (berlomba dalam melakukan kebaikan).

Oleh karena itu indikator kinerja sumber daya manusia meliputi :1). Senantiasa bekerja berdasarkan ketepatan waktu, 2). Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, 3). Kedisiplinan (DP3 Unissula),4). Fastabiqul Khairot (berlomba dalam melakukan kebaikan).

6. Konsep Kinerja

Kinerja dapat didefinisikan bahwa sebagai tingkat pencapaian hasil, berkaitan dengan operasi, aktifitas, program, misi organisasi, menurut Kusrianto (dalam Mangkunegara, 2005;9) kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan merupakan konsep kinerja, menurut Mangkunegara (2006;67) kinerja adalah hasil secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil evaluasi terhadap pekerja yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhan efektif.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses dalam rangka pencapaian prestasi, target, tolak ukur organisasi, perbuatan, sasaran, dan keterampilan dalam pelaksanaan tujuan organisasi, oleh karena itu indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan terjadi pengukuran terhadap kinerja yang ada pada suatu organisasi atau instansi, serta untuk melihat tingkat kinerja suatu program

yang dijalankan unit kerja karena tanpa indikator kinerja, sulit bagi kita untuk menilai.

Setiap organisasi publik yang bergerak dibidang pelayanan, otomatis harus memberikan pelayanan kepada publik, apa lagi pada dinas peternakan kabupaten peternakan yang bergerak dibidang Bina usaha dan penyuluhan, maka harus menunjukkan pelayanan yang baik kepada publik agar berhasil akhir pada kepuasan publik terhadap pelayanan yang diberikan oleh dinas peternakan tersebut. Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Wibowo 2007:100) kinerja adalah merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan pekerjaan, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Akhmad Fawzi Mohd. Basri, (2005: 14) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan yang mana dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan pekerjaan dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan dan kinerja dapat dioptimalkan.

Menurut Harbani Pasolong (2007:128) pelayanan itu pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai aktifitas seseorang atau sekelompok dan organisasi baik langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan, yang mana dapat disimpulkan bahwa pelayanan publik itu hanya dilakukan oleh administrasi publik, yang mana pada organisasi publik saja. Dan tujuan utama dari pada

organisasi publik tersebut memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan publik tanpa mengambil keuntungan dari pada publik sedikitpun.

Menurut Chabib Soleh Suripto (2011:3) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi.

Maka kinerja pemerintah daerah dapat didefinisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian hasil pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijakan pemerintah daerah dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misis dan visi daerah tertuang dalam dokumen perencanaan daerah.

Menurut Ismail Nawawi (2010:212) kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

Menurut Wirawan (2008:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Wirawan (2009 : 5) konsep kinerja merupakan singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang padanannya dalam bahasa inggris "*Performance*" yaitu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Sementara itu profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi. Suatu pekerjaan atau profesi

mempunyai fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut.

Menurut Prawirosuntoro (dalam Pandu Tika 2014 : 121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sementara menurut Handoko dalam bukunya manajemen personalia dan sumber daya mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Donni (2014;269) kinerja atau *job performance* adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Serta kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Mathis&Jackson 2001 (dalam Donni 2014;269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Sementara Menurut Rivai dan Sagala 2009 (dalam Donni 2014;269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Agar pencapaian kerja optimal, Mangkunegara (2014 : 13) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1. Faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor motivasi (*Motivation*) motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sementara itu faktor kinerja menurut Wirawan (2009 : 6) terdiri dari

1. Faktor Internal Pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor bawaan lahir misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, sedangkan faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja pengalaman, dan motivasi kerja. Jadi makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yaitu ddalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa faktor menurut ahli diatas disimpulkan bahwasanya suatu kinerja akan berjalan dengan lancar apabila faktor-faktor yang tersebut berjalan dengan baik, karena faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi akan munculnya kinerja yang sesuai dengan harapan pada setiap organisasi.

Kinerja yang baik sangat diharapkan pada organisasi, yang mana pada organisasi publik maka kinerja administrasi negara yang ada didalamnya lah yang diharapkan agar dapat bekerja dengan baik pengertian kinerja pegawai dalam organisasi diperkuat Wirawan (2009 : 6) mengemukakan bahwa :

Kinerja Pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal pegawai. Faktor internal organisasi adalah faktor-faktor didalam organisasi yang meliputi dukungan organisasi tempat ia bekerja. Faktor eksternal organisasi yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi. Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

Hal tersebut diatas juga diperkuat dengan penjelasan yang dikemukakan oleh wirawan (2009 : 9) bahwa :

Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur telah berkembang melalui praktik, pelatihan atau pengalaman. Kompetensi secara objektif diukur dan dikembangkan melalui supervisi, manajemen kinerja, dan program pengembangan SDM. Sedangkan sikap (*attitude*) melukiskan perasaan mengenai sesuatu, melukiskan perasaan senang atau tidak senang mengenai objek (orang, benda, pekerjaan, atau keadaan) tertentu. pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitasnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Mmenurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014 : 9) mengatakan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai persatuan periode waktu daam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Standar pekerjaan tersebut diartikan oleh Werther dan Davis 1996 (dalam Suwatno dan Donni 2015:200) yaitu acuan atau tolak ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur . standar yang dibuat tentu saja harus berhubungan dengan jenis pekerjaan yang akan diukur dan hasil yang akan diharapkan akan terlihat dengan adanya penilaian kinerja ini.

Untuk mencapai suatu kinerja yang baik, maka diperlukan manajemen kinerja yang baik pula. Dalam Mangkunegara (2014:19) Ahmad S. Ruky mengatakan manajemen kinerja itu suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang di prakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengandilkan prestasi karyawan. Selain itu juga didaam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:19) Robert Bacal berpendapat bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus-menerus dilakukan dalam rangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasannya langsung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi.

Dari pengertian diatas jelas bahwasanya manajemen kinerja benar sangat dibutuhkan didalam suatu organisasi, dan yang harus memilki ilmu manajemen kinerja tersebut jelas bahwa seorang pemimpin suatu organisasi. Selain itu manajemen kinerja ini dapat dikatakan sebagai pengendalian terhadap pencapaian kinerja. Yang mana, agar dapat melihat prestasi dari pada karyawannya.

Adapun tujuan dari manajemen kinerja ini terhadap para pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014 : 20) yaitu :

1. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mngambil keputusan
2. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru

3. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai
4. Pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

Dengan adanya manajemen kinerja didalam organisasi maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan efektif dan efisien, yang mana manajemen kinerja ini lebih mengarahkan kepada kerja karyawannya, karena hasil dari kerja karyawan itu lah yang menjadi hasil pencapaian tujuan organisasi, maka dari itu sangat bermanfaatnya manajemen kinerja didalam organisasi yang dikuasai oleh seorang pemimpin.

Dan pengertian kinerja pegawai itu sendiri adalah kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, serta pertanggung jawaban seorang pegawai terhadap wewenang yang telah diberikan kepadanya untuk menjalankan tugas yang diserahkan kepadanya dengan target tercapainya tujuan suatu organisasi atau instansi tempat ia bekerja secara efektif dan efisien.

Berkaitan dengan indikator dari variabel kinerja pegawai, Wirawan (2009 : 166) memberi indikator kinerja yang terdiri dari :

1. Keterampilan kerja, merupakan penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
2. Kualitas pekerjaan, kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3. Tanggung jawab, adalah kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
4. Prakarsa, adalah kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
5. Disiplin, adalah kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
6. Kerjasama, adalah kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
7. Kuantitas pekerjaan, adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Tujuh indikator tersebut yang akan digunakan sebagai ukuran dalam pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini. Kemudian menurut Siagian (2009:168) penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Sedangkan menurut Rachmawati (2008:133) penilaian kinerja adalah proses pemberian umpan balik kepada karyawan yang sedang dinilai dalam upaya memberi masukan tentang aspek-aspek yang harus diperbaiki.

Selanjutnya unsur-unsur yang perlu digunakan dalam mengukur pekerjaan pegawai adalah Wirawan (2009 : 51) :

1. Aktivitas, setiap jenis tindakan , gerakan atau prilaku yang diperlukan seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Prilaku kerja, adalah gerakan fisik dan mental yang dikeluarkan karyawan/pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Aktivitas kritikaal, adalah bagian dari pekerjaan yang terdiri atas aktivitas-aktivitas penting yang wajib dilakukan karyawan/pegawai.
4. Tugas, aktivitas kerja dasar yang dapat diidentifikasi dan didefinisikan dari titik mulai sampai titik akhir yang dikenal, dipahami, dan diterima sebagai bagian dari pekerjaan karyawan/pegawai.
5. Tanggung jawab, adaah suatu pernyataan yang melukiskan daerah aktivitas pekerjaan penting yang jika dilaksanakan dengan cara yang tidak dapat diterima akan menghasilkan kinerja dari pekerjaan yang tidak dapat diterima pula.
6. Kewajiban, adalah bidang kerja yang didefinisikan secara longgar yang berisi sejumlah tugas berbeda yang dilakukan seorang individu.
7. Posisi, adalah satu set tugas yang dilakukan seorang pada satu posisi tertentu dalam organisasi.
8. Pekerjaan, adalah suatu kelompok posisi yang terdiri dari sejumlah tugas.
9. Okupasi, adalah suatu kelas umum dalam suatu pekerjaan.
10. Deskripsi pekerjaan, adalah deskripsi mengenai aktivitas yang dilaksanakan dalam suatu pekerjaan.

11. Spesifikasi pekerjaan, berisi keterampilan, pengetahuan, kemampuan, karakteristik fisik, dan psikologi yang diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Selanjutnya menurut Ma'arif (2012;16) bahwa penilaian kinerja adalah secara keseluruhan berkenaan dengan seberapa jauh karyawan telah mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Rachmawati (2008;133) bahwa penilaian kinerja adalah proses pemberian umpan balik kepada karyawan yang sedang dinilai dalam upaya memberi masukan tentang aspek-aspek yang harus diperbaiki, beberapa pendekatan yang dapat ditempuh yaitu :

- a. *Evaluation interview*, memberikan umpan balik tentang unjuk kerja masa lalu dan potensi masa depan.
- b. *Tell and sell approach*, menggambarkan keadaan unjuk kerja pegawai dan meyakinkan pegawai untuk berperilaku lebih baik.
- c. *Tell and listen method*, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan alasan, mempertahankan apa yang dilakukan dan mencoba mengatasi reaksi ini dengan membimbing pegawai untuk berperilaku baik.
- d. *Problem solving approach*, mengidentifikasi berbagai problem yang dihadapi pegawai dalam pekerjaan melalui pelatihan.

Dalam melakukan penilaian kinerja agar penilaian bersifat objektif, lebih terarah dan memberikan hasil memenuhi tujuan dan penilaian. Dibutuhkan

langkah-langkah yang tepat seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:22) sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
5. Melakukan rencana tindakan tersebut
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi
7. Mulai dari awal, apabila perlu

Penilaian dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai, adapun perbaikan kinerja diukur dalam hal kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai, perbaikan kinerja pegawai dilakukan melalui pengukuran kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi. Adapun manfaat dari pengukuran kinerja pegawai seperti dikemukakan oleh Siagian (2009;172) yaitu:

1. Penilaian harus lebih menekankan segi-segi positif,
2. Penekanan bahwa maksud penilaian adalah untuk membantu para karyawan yang dinilai untuk memperbaiki kinerjanya,
3. Penilaian diselenggarakan tertutup,

4. Penilaian dilakukan secara berkala, yang frekuensinya berbeda untuk karyawan yang relatif baru dan yang sudah lama bekerja untuk organisasi,
5. Fokus perhatian adalah kinerja, dan bukan hal yang bersifat pribadi,
6. Kalau ada kritik yang dari penilai harus spesifik,
7. Dalam berhadapan dengan karyawan yang dinilai, harus bersikap tenang,
8. Penilai harus mampu menunjukkan tindakan perbaikan apa yang perlu diambil oleh karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Rachmawati (2008 : 123) manfaat penilaian kinerja yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja.
2. Standar kompensasi yang layak.
3. Penempatan karyawan.
4. Pelatihan dan pengembangan.
5. Jenjang karier.
6. Penataan staf.
7. Minimnya data informasi.
8. Kesalahan desain pekerjaan .
9. Peluang kerja yang adil.
10. Tantangan eksternal.

Berdasarkan indikator tersebut maka kinerja pegawai pada organisasi dapat dinilai, karena indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dijadikan pengukuran terhadap kinerja yang ada pada suatu organisasi atau instansi, serta untuk melihat tingkat kinerja suatu program yang dijalankan unit kerja. Karena, tanpa indikator kinerja, sulit bagi kita untuk menilai kinerja dari pada pegawai yang pada organisasi, karena yang pada akhirnya berorientasi pada tujuan organisasi tersebut.

Menurut Ismail Nawawi (2010:214) kinerja organisasi adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang di[pergunakan faktor internal dan eksternal organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama waktu tertentu.

Dwiyanto (2006: 50-51) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik,yaitu

1. Produktivitas

Adalah rasio antara input dan output atau perbandingan antara input dan output persatuan waktu jadi produktivitas kerja tiap hari secara filosofi produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dan hari besok harus lebih baik dari pada hari ini

2. Kualitas layanan

merupakan indikator yang relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik

3. Responibilitas

Yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat

4. Responsivitas,

Menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit dan implisit

5. Akuntabilitas,

Menunjukkan seberapa besarnya kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik tersebut karena terpilihnya oleh rakyat, dengan sendirinya harus memprioritaskan kepentingan publik.

B. Kerangka Pikir

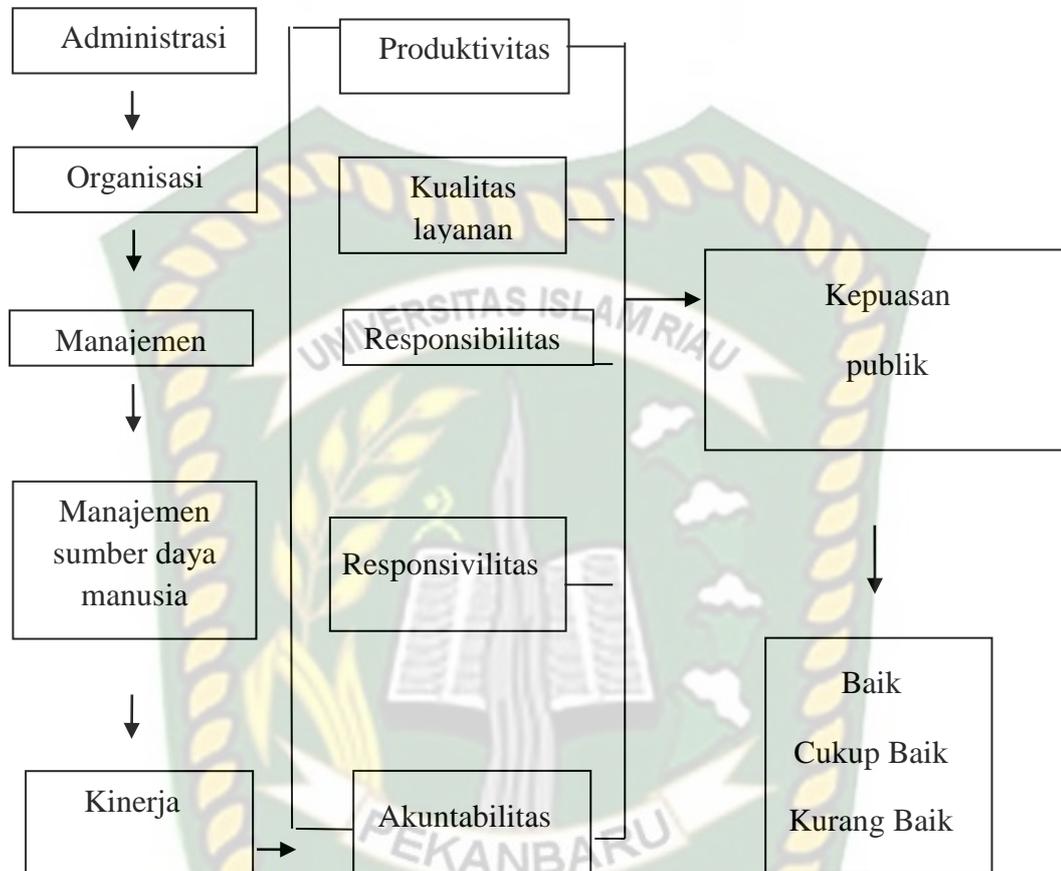
Berangkat dan berpedoman pada variabel peneliti” “Analisis Kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru” kemudian mengacu pada telah dikepustakaan yang menjadi indikator penelitian analisis kinerja organisasi di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan.

Dari penjelasan yang berdasarkan studi kepustakaan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan dalam produksi dan pengembangan peternakan ditentukan oleh beberapa indikator. apabila seluruh indikator kinerja organisasi dibidang peternakan terlaksana dengan baik maka kinerja organisasi dibidang peternakan

dan petugas akan sangat baik, apabila sebagai indikator terlaksana maka kinerja organisasi dibidang peternakan dan petugas cukup baik, tetapi apabila hanya sebagai kecil indikator yang terlaksana maka kinerja organisasi dibidang peternakan dan petugas dikatakan kurang baik, indikator yang dimaksud adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi dibidang peternakan dan petugas yang diungkapkan oleh Dwiyanto (2006;50-51) meliputi produktifitas, kualitas layanan, responsibilitas, responsivitas, akuntabilitas.

Kemudian mengacu kepada telaah pustaka yang dijadikan indikator penelitian analisis kinerja organisasi Bidang Peternakan dapat dilihat melalui bagan kerangka sebagai berikut:

Gambar II.1. Kerangka Pikiran



Sumber : Modifikasi Penulis tahun 2020

C. Hipotesis

Analisis Kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dapat dinilai dan ditentukan oleh pelaksana indikator sebagai berikut:

1. Produktifitas
2. Kualitas Layanan
3. Responbilitas
4. Responsivilitas
5. Akuntabilitas

D. Konsep Operasional

Untuk memperjelas konsep indikator yang telah dicantumkan dan memperjelas pengertian, maka penulis mengoperasionalkan konsep tersebut untuk mempermudah pemahaman dalam penulis ini. Beberapa konsep yang berhubungan langsung dengan penelitian ini baik variabel maupun indikator yakni sebagai berikut.

- a. Administrasi adalah persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien
- b. Organisasi adalah sebagai tempat atau wadah dimana sekelompok orang yang melaksanakan suatu kegiatan dalam mencapai suatu tujuan
- c. Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu
- d. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan dinas Peternakan, pegawai dan masyarakat
- e. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- f. kinerja organisasi adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipergunakan faktor internal dan eksternal

organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama waktu tertentu

- g. Produktivitas Adalah rasio antara input dan output atau perbandingan antara input dan output persatuan waktu jadi produktivitas kerja tiap hari secara filosofis produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari besok harus lebih baik dari pada hari ini
- h. Kualitas layanan merupakan indikator yang relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik
- i. Responsibilitas Yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat
- j. Responsivitas, Menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit dan implisit
- k. Akuntabilitas, Menunjukkan seberapa besarnya kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik tersebut karena terpilihnya oleh rakyat, dengan sendirinya harus memprioritaskan kepentingan publik.

1. Dinas adalah suatu lembaga yang terdiri dari beberapa organisasi fungsi untuk penyalur ataupun untuk kesejahteraan masyarakat.

E. Operasional variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel, variabel, indikator, dan skala yang dirancang untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat, tujuan operasional variabel ini adalah lebih menjelaskan konsep-konsep utama dalam penelitian ini serta pengelompokan item yang mana sebagai batasan-batasan penilaian, maka operasional variabel dapat dilihat ada tabel dibawah ini :

Tabel 11.2 : Operasional Variabel Penelitian “Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru.

Konsep	Variabel	Indikator	Item penilaian	Skala
Kinerja adalah kelauaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu	Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor-faktor tersebut adalah	1. Prod uktivitas	a. Tingkat sosialisasi penyuluhan dalam produksi dan pengembangan hasil peternakan b. Jumlah hadir dalam penyuluhun melakukan produksi dan pengembangan hasil peternakan	Baik Cukup baik Kurang baik

Konsep	Variabel	Indikator	Item penilaian	Skala
pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Wirawan (2009:5).	faktor lingkungan internal, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.	2. kualitas layanan	a. Hasil penyuluhan terhadap produksi dan pengembangan hasil peternakan b. Kualitas obat/pakan, sarana pendukung yang diberikan kepada masyarakat	Baik Cukup baik Kurang baik
		3. Responsibilitas	a. Tujuan melaksanakan penyuluhan produksi dan pengembangan hasil peternakan b. Tanggapan dimasyarakat	Baik Cukup baik Kurang baik
		4. Responsivitas	a. Memperhatikan komplain masyarakat terhadap produksi dan pengembangan peternakan b. Menindak lanjuti komplain masyarakat tentang produksi dan pengembangan peternakan	Baik Cukup baik Kurang baik
		5. Akuntabilitas	a. Memberikan informasi tentang penyuluhun produksi dan pengembangan peternakan b. Tanggung jawab dalam produksi dan pengembangan hasil peternakan	Baik Tidak baik Cukup baik

Sumber: data olahan 2020

F. Teknik Pengukuran

Untuk mempermudah menganalisa data secara kualitatif, penilaian terhadap pelaksanaan variabel dan indikator dibagi menjadi tiga tingkat atau variasi menggunakan skala *likert*.

Adapun pengukur masing-masing variabel “Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan Dalam Produksi dan Pengembangan Hasil Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan adalah sebagai berikut:

Baik : apabila kinerja Pegawai Tenaga Petugas, Di Bidang Peternakan dalam produksi dan pengembangan hasil peternakan dinas pertanian dan perikanan dengan presentase pencapaian keberhasilan berkisar 67-100%.

Cukup baik : Apabila kinerja Pegawai Tenaga Petugas, Bidang Peternakan dalam produksi dan pengembangan hasil peternakan dinas pertanian dan perikanan dengan presentase pencapaian keberhasilan berkisar antara 34% - 66%.

Kurang baik : Apabila kinerja Pegawai Tenaga Petugas, organisasi Bidang Peternakan dalam produksi dan pengembangan peternakan dinas pertanian dan perikanan dengan presentase pencapaian keberhasilan berkisar antara 1-33%.

Adapun ukuran untuk masing-masing indikator kinerja organisasi adalah:

1. Produktivitas

Baik : apabila kedua item yang dinilai produktivitas yang meliputi: tingkat sosialisasi, daftar kegiatan dengan persentase pencapaian keberhasilan penelitian berkisar 66%-100%.

Cukup baik : apabila kedua item yang dinilai dari produktivitas yang meliputi tingkat sosialisasi, daftar kegiatan dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 34% -66%.

Kurang baik : apabila kedua item yang dinilai dari indikator produktivitas yang meliputi tingkat sosialisasi, daftar kegiatan dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 1%-33%.

2. Kualitas layanan

Baik : apabila kedua item yang dinilai dari indikator kualitas layanan yang meliputi hasil kegiatan, kualitas obat/pakan dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 67%-100%.

Cukup baik : apabila kedua item yang dinilai kualitas layanan yang meliputi hasil kegiatan, kualitas obat dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 34% - 66%.

Kurang baik : apabila kedua item yang dinilai dari kualitas layanan yang meliputi hasil kegiatan, kualitas obat/pakan dengan persentase pencapaian keberhasilan 1%-33%.

3. Responibilitas

Baik : apabila kedua item yang dinilai dari responibilitas yang meliputi tujuan melakukan penyuluhan, tanggapan terhadap produksi dan pengembangan peternakan dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 67%-100%

Cukup baik : apabila kedua item yang dinilai dari responbilitas yang meliputi tujuan melakukan penyuluhan, tanggapan terhadap produksi dan pengembangan peternakan dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 34% - 66%

Kurang baik : apabila kedua item yang dinilai responbilitas yang meliputi tujuan melakukan penyuluhan, tanggapan terhadap produksi dan pengembangan peternakan dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 1%-33%.

4. Responsivilitas

Baik : apabila kedua item yang dinilai dari responsivilitas yang meliputi Memperhatikan komplain masyarakat, Menindak lanjuti komplain masyarakat, dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 67%-100%.

Cukup baik : apabila kedua item yang dinilai dari responsivilitas yang meliputi Memperhatikan komplain masyarakat, Menindak lanjuti komplain masyarakat, dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 34% - 66%.

Kurang baik : apabila kedua item yang dinilai responsivilitas yang meliputi Memperhatikan komplain masyarakat, Menindak lanjuti komplain masyarakat, dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 1%-33%.

5. Akuntabilitas

Baik : apabila kedua intem yang dinilai dari akuntabilitas yang meliputi Memberikan informasi terhadap produksi dan pengembangan peternakan, Tanggung jawab terhadap produksi dan hasil peternakan dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 67%-100%.

Cukup baik : apabila kedua intem yang dinilai dari akuntabilitas yang meliputi Memberikan informasi terhadap produksi dan pengembangan peternakan, Tanggung jawab terhadap produksi dan pengembangan peternakan dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 34% - 66%.

Kurang baik : apabila kedua intem yang dinilai akuntabilitas yang meliputi Memberikan informasi terhadap produksi dan pengembangan peternakan, Tanggung jawab terhadap penyakit dengan persentase pencapaian keberhasilan berkisar 1%-33%.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini memerlukan teori yang kuat untuk dijadikan dasar berpijak, (*grand theory*). Kedudukan *grand theory* merupakan rujukan terhadap temuan teori dilapangan. Dalam suatu penelitian juga tentunya memerlukan tipe penelitian, pada penelitian itu digunakan tipe penelitian survey deskriptif kuantitatif yang mana tipe penelitian ini akan menggambarkan bagaimana “Analisis Kinerja Di Bidang Peternakan dalam produksi dan pengembangan peternakan dengan indikator yang telah ditentukan oleh penulis pada bab sebelumnya, yang mana cara pengumpulan dan penghitungan data penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada dinas pertanian dan perikanan yang terletak pada lokasi jendral sudirman kota pekanbaru. Dengan alasan kurang nya kinerja di Bidang Peternakan dalam produksi dan pengembangan peternakan.

C. Populasi dan sampel

Populasi adalah keseluruhan objek/subjek penelitian yang ditetapkan penelitian ini untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala dinas, kepala bidang peternakan, pegawai dan masyarakat yang secara keseluruhannya berjumlah 31 orang, yang bertugas memberikan layanan

kepada masyarakat. Adapun yang menjadikan sampel yaitu Kepala Dinas, Kepala Bidang Peternakan, Masyarakat, Pegawai.

Tabel III.1 Jumlah Populasi dan Sampel

No	Sub populasi	Populasi	Sampel	Presentase0
1.	Kepala Dinas Pertanian	1	1	100%
2.	Kepala Bidang Peternakan	1	1	100%
3.	Pegawai Bidang Peternakan	6	6	100%
4.	Kepala Seksi Produksi dan Pengembangan Peternakan	1	1	100%
5.	Kepala Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Peternakan	1	1	100%
6.	Kepala Seksi Kesehatan Hewan	1	1	100%
7.	Masyarakat Usaha Ternak Sapi	20	20	100%
	Jumlah	31	31	100%

Sumber: Dinas Pertanian dan perikanan:2020

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki ol populasi . Adapun penarikan sampel dalam analisis kinerja bidang peternakan dalam produksi dan pengembangan peternakan dinas pertanian dan perikanan, dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Kemudian penarikan sampel untuk masyarakat dilakukan dengan menggunakan teknik pruposive sampling. Menurut Silalahi (2010;261) pruposive sampling yaitu merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara ditentukan berdasarkan maksud dan tujuan peneliti yaitu masyarakat yang

produksi dan pengembangan peternakan, sampel dari masyarakat ini sebagai informan atau tentang informasi pembandingan (*cros chek*).

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian yang merupakan sumber informasi untuk memperoleh jawaban yang relevan dari permasalahan penelitian. Data tersebut meliputi data-data mengenai hasil wawancara, kuesioner dan observasi yang merupakan tanggapan responden penelitian mengenai kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan terhadap pemberian penyuluhan produksi dan pengembangan peternakan kepada masyarakat Kota Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang sudah baku atau data yang diperoleh dari dokumentasi atau keterangan sumber-sumber lainnya yang dapat menunjang objek penelitian ini

- 1) Keadaan geografis dan demografi kota pekanbaru
- 2) Struktur dan data tata kerja dinas pertanian dan perikanan
- 3) Literatur-literatur, peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku serta informasi-informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik:

- a. Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab dengan responden tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.
- b. Quesioner yaitu mempersiapkan dan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Quesioner yang diberikan kepada responden berisikan pertanyaan-pertanyaan beserta alternatif jawaban, pertanyaan tersebut berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.
- c. Observasi yaitu penulis melakukan pengamatan secara langsung dilapangan untuk mendapatkan data khas dan erat hubungan dengan penelitian ini
- d. Dokumentasi yaitu pengumpulan data antara lain melalui perundang-undangan, peraturan pemerintah, peraturan daerah dan lainnya

G. Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan terkumpul maka dikelompokan menurut klasifikasi dari jenis dan bentuk, kemudian dilakukan perhitungan kuantitatif tentunya dengan memakai beberapa tabel seperti tabel persentase dan lain sebagainya untuk selanjutnya dibandingkan dengan referensi yang ada. Setelah selesai barulah dilakukan analisis kuantitatif data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.

H. Jadwal Waktu Penelitian

Adapun jadwal dan waktu penelitian yang dibutuhkan penulis dan yang dilakukan mendapatkan hasil penelitian yang akurat dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.2 Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian Tentang Kinerja Di Bidang Peternakan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru:

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke 2020															
		Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan UP	■	■	■	■												
2	Seminar UP							■									
3	Revisi UP							■	■								
4	Revisi Kuisisioner							■									
5	Rekomendasi Survey								■								
6	Survey Lapangan								■								
7	Analisis Data								■								
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian									■	■	■	■				
9	Konsultasi Revisi Skripsi										■	■	■	■	■	■	
10	Ujian Konferehensif Skripsi													■			
11	Revisi Skripsi													■	■	■	
12	Penggandaan Skripsi																■

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru adalah kota yang saat ini memiliki pembangunan yang cukup pesat di berbagai sektor. Kota pekanbaru saat ini menjadi salah satu sentra ekonomi terbesar dibagian timur pulau sumatra. Munculnya perusahaan-perusahaan baru, pusat perbelanjaan, fasilitas umum seperti pembangunan jalan, jembatan penyebrangan, hotel, dan lain-lain di kota pekanbaru merupakan salah satu alasan kota pekanbaru menjadi sentra ekonomi dipulau sumatra saat ini.

Melihat dari lajunya kota pekanbaru serta keinginan untuk menuju kota metropliten yang madani akan tetapi akan menjadi kota yang memegang teguh budaya melayu sebagai budaya lokal, Pemerintah kota pekanbaru membuat program untuk mewujudkan masyarakat yang berbudaya melayu, yang memiliki martabat serta marah dalam menjalankan kehidupan beragama, memiliki keinginan dan ketaqwaan melalui Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan visi pebangunan kota yaitu Terwujudnya Pekanbaru sebagai Kota Metropolitan yang Madani. Kota Pekanbaru adalah strategi komunikasi yang dilaksanakan oleh pemerintah kota pekanbaru. Strategi komunikasi adalah suatu rencana dasar yang bersifat menyeluruh baik dari rangkaian suatu tindakan yang akan dilaksanakan oleh organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Di kota pekanbaru terdapat 43 organisasi perangkat daerah.

B. Gambaran Umum Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru

Dinas Pertanian Kota Pekanbaru pertama kali dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 7 Tahun 2001 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 Tanggal 31 Juli 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintahan Kota Pekanbaru, yang merupakan penggabungan dari 3 unit dinas dan 5 sektor, yaitu : Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Dinas Peternakan dan Dinas Perikanan. Sedangkan subsektor yang tergabung dalam wadah Dinas Pertanian Kota Pekanbaru, yaitu Subsektor Tanaman Pangan dan Hortikultura, Subsektor Peternakan, Subsektor Perikanan, Subsektor Perkebunan, dan Subsektor Kehutanan. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2016 pengalihan urusan pemerintahan konkuren termasuk kehutanan dialihkan ke Provinsi. Oleh karena itu, sejak tanggal tersebut subsektor kehutanan tidak lagi menjadi tanggung jawab Pemerintah Kota Pekanbaru.

Selanjutnya Dinas Pertanian Kota Pekanbaru berubah nama menjadi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tanggal 9 September 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru (Lembaran Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9). Pada Bab II Pasal 2 Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah

disebutkan bahwa Dinas Pertanian dan Perikanan Tipe B menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pertanian dan bidang perikanan.

C. Struktur Organisasi Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Pekanbaru

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Pertanian dan Perikanan mempunyai tugas : membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pertanian dan bidang perikanan serta tugas pembantuan lainnya (Pasal 4 ayat 1).

Kepala Dinas Pertanian dan Perikanan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat 1 menyelenggarakan fungsi :

- Perumusan kebijakan teknis dalam bidang pertanian dan perikanan.
- Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pertanian dan perikanan.
- Pembinaan dan pelaksanaan urusan bidang pertanian dan perikanan.
- Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pertanian dan perikanan.
- Pembinaan Unit Pelaksana Teknis dalam lingkup tugasnya.
- Penyelenggaraan urusan penatausahaan dinas.
- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas : merencanakan, menyusun, merumuskan dan melaksanakan program kerja kesekretariatan berdasarkan ketentuan perundang-undangan (Pasal 5 ayat 1).

Sekretaris dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat 1 menyelenggarakan fungsi :

- Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana kerja Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru.
- Perencanaan, penyusunan, merumuskan dan melaksanakan serta mengkoordinir pelaksanaan program reformasi birokrasi.
- Penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, penatausahaan aset dan perlengkapan serta penyusunan program.
- Pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan dan pengaturan rapat dinas, upacara serta keprotokolan.
- Pengkoordinasian, pembinaan, perumusan laporan tahunan dan evaluasi setiap bidang sebagai pertanggungjawaban.
- Pengkoordinasian dan pembinaan pemeliharaan kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan dinas serta perlengkapan gedung kantor.
- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri dari :

- a. Sub Bagian Umum.
- b. Sub Bagian Keuangan.

Setiap Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

3. Bidang Pertanian dan Perkebunan

Bidang Pertanian dan Perkebunan mempunyai tugas : membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan pertanian dan perkebunan (Pasal 9 ayat 1).

Bidang Pertanian dan Perkebunan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat 1 menyelenggarakan fungsi :

- Penyiapan perumusan kebijaksanaan di bidang pengembangan tanaman pangan, tanaman hortikultura, tanaman perkebunan serta pengolahan dan pemasaran hasil pertanian dan perkebunan.
- Penyusunan pedoman/petunjuk pelaksanaan di bidang pengembangan tanaman pangan, tanaman hortikultura, tanaman perkebunan serta pengolahan dan pemasaran hasil pertanian dan perkebunan.
- Pelaksanaan kegiatan bimbingan teknis di bidang pengembangan tanaman pangan, tanaman hortikultura, tanaman perkebunan serta pengolahan dan pemasaran hasil pertanian dan perkebunan.
- Pemantauan, pengevaluasian dan pelaporan di bidang pengembangan tanaman pangan, tanaman hortikultura, tanaman perkebunan serta pengolahan dan pemasaran hasil pertanian dan perkebunan.
- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pertanian dan Perkebunan terdiri dari :

- a. Seksi Tanaman Pangan.
- b. Seksi Hortikultura.

c. Seksi Perkebunan.

Setiap seksi masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan.

4. Bidang Peternakan

Bidang Peternakan mempunyai tugas : membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan peternakan (Pasal 14 ayat 1).

Bidang Peternakan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 14 ayat 1 menyelenggarakan fungsi :

- Perencanaan, pelaksanaan dan perumusan kebijaksanaan umum dalam rangka pelaksanaan tugas di bidang peternakan.
- Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan pembinaan umum di bidang peternakan, kesehatan hewan dan pengawasan kesehatan masyarakat veteriner.
- Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan bimbingan teknis di bidang peternakan.
- Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan pemberian izin dan pembinaan usaha di bidang peternakan.
- Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan pengawasan teknis usaha di bidang peternakan.
- Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan pengolahan dan pemasaran hasil peternakan.

- Perumusan dan penyusunan laporan evaluasi tahunan dan laporan evaluasi lima tahunan di bidang peternakan.
- Pengkoordinasian, pembinaan, perumusan dan penyusunan rencana kerja tahunan dan lima tahunan di bidang peternakan.
- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Peternakan terdiri dari :

- a. Seksi Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner.
- b. Seksi Pengembangan Ternak.
- c. Seksi Pengolahan, Pemasaran dan Pasca Panen.

Setiap seksi masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Peternakan.

5. Bidang Perikanan

Bidang Perikanan mempunyai tugas : membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan perikanan (Pasal 19 ayat 1).

Bidang Perikanan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 19 ayat 1 menyelenggarakan fungsi :

- Perumusan kebijakan di bidang peningkatan kapastas dan kualitas sarana dan prasarana perikanan budidaya, peningkatan mutu induk dan benih unggul serta perbenihan ikan lainnya, peningkatan produksi perikanan budidaya, penerapan teknologi perikanan budidaya, pengelolaan kesehatan ikan dan lingkungan, ketersediaan pakan ikan serta peningkatan usaha budidaya.

- Pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan kapasitas dan kualitas prasarana dan sarana perikanan budidaya, peningkatan mutu induk dan benih unggul serta perbenihan ikan lainnya, peningkatan produksi perikanan budidaya, penerapan teknologi perikanan budidaya, pengelolaan kesehatan ikan dan lingkungan, ketersediaan pakan ikan serta peningkatan usaha budidaya.
- Penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang peningkatan kapasitas dan kualitas prasarana dan sarana perikanan budidaya, peningkatan mutu induk dan benih unggul serta perbenihan ikan lainnya, peningkatan produksi perikanan budidaya, penerapan teknologi perikanan budidaya, pengelolaan kesehatan ikan dan lingkungan, ketersediaan pakan ikan serta peningkatan usaha budidaya.
- Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang peningkatan kapasitas dan kualitas prasarana dan sarana perikanan budidaya, peningkatan mutu induk dan benih unggul serta perbenihan ikan lainnya, peningkatan produksi perikanan budidaya, penerapan teknologi perikanan budidaya, pengelolaan kesehatan ikan dan lingkungan, ketersediaan pakan ikan serta peningkatan usaha budidaya.
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang peningkatan kapasitas dan kualitas prasarana dan sarana perikanan budidaya, peningkatan mutu induk dan benih unggul serta perbenihan ikan lainnya, peningkatan produksi perikanan budidaya, penerapan teknologi perikanan budidaya, pengelolaan kesehatan ikan dan lingkungan, ketersediaan pakan ikan serta peningkatan usaha budidaya.

- Perumusan kebijakan di bidang pengelolaan sumberdaya ikan, standarisasi armada perikanan dan alat penangkapan ikan, peningkatan usaha penangkapan ikan dan kenelayanan.
- Pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan sumberdaya ikan, standarisasi armada perikanan dan alat penangkapan ikan, peningkatan usaha penangkapan ikan dan kenelayanan.
- Pengelolaan sumberdaya ikan, standarisasi armada perikanan dan alat penangkapan ikan, peningkatan usaha penangkapan ikan dan kenelayanan.
- Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengelolaan sumberdaya ikan, standarisasi armada perikanan dan alat penangkapan ikan, peningkatan usaha penangkapan ikan dan kenelayanan.
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan sumberdaya ikan, standarisasi armada perikanan dan alat penangkapan ikan, peningkatan usaha penangkapan ikan dan kenelayanan.
- Perumusan kebijakan di bidang pembinaan mutu dan diversifikasi produk, penguatan promosi produk perikanan, peningkatan sistem logistik produk perikanan serta peningkatan keberlanjutan usaha perikanan.
- Pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan mutu dan diversifikasi produk, penguatan promosi produk perikanan, peningkatan sistem logistik produk perikanan serta peningkatan keberlanjutan usaha perikanan.
- Penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang pembinaan mutu dan diversifikasi produk, penguatan promosi produk perikanan, peningkatan

sistem logistik produk perikanan serta peningkatan keberlanjutan usaha perikanan.

- Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan mutu dan diversifikasi produk, penguatan promosi produk kelautan dan perikanan, peningkatan sistem logistik produk perikanan serta peningkatan keberlanjutan usaha perikanan.
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan mutu dan diversifikasi produk, penguatan promosi produk perikanan, peningkatan sistem logistik produk perikanan serta peningkatan keberlanjutan usaha perikanan.
- Pelaksanaan pengendalian mutu, keamanan hasil perikanan dan keamanan hayati ikan.
- Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan bidang perikanan.
- Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di lingkungan bidang perikanan.
- Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan bidang perikanan.
- Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Perikanan terdiri dari :

- a. Seksi Perikanan Budidaya.
- b. Seksi Perikanan Tangkap.
- c. Seksi Penguatan Daya Saing Produk.

Setiap seksi masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Perikanan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menyampaikan hasil penelitian yang penulis lakukan pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru yang berkaitan dengan analisis kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit ternak sapi, pada pembahasan ini penulis melakukan analisa dengan menggunakan teori yang ada sesuai dengan indikator variabel penelitian. Sebelum membahas mengenai indikator variabel penelitian. Sebelum membahas mengenai indikator variabel peneliti tentang analisis kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak terlebih dahulu kita melihat identitas responden penelitian.

A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan gambaran umum mengenai responden yang diperoleh penelitian dari kuisisioner yang telah disebarkan kepada sejumlah responden yang berkaitan dengan jenis kelamin, tingkat umum, dan tingkat pendidikan. Dimana semua data ini berguna bagi perlengkapan dari pada penelitian yang penulis lakukan. Untuk lebih jelasnya mengenai identitas diuraikan seperti berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Dalam melengkapi data penelitian ini, maka dalam identitas responden ini dimuat jenis kelamin responden. Hal ini sesungguhnya tidak akan berpengaruh besar

terhadap analisis data, namun dinilai perlukan untuk kelengkapan data responden, untuk lebih jelasnya dapat dilihat jenis kelamin responden pada tabel dibawah ini:

Tabel V.1 Distribusi Responden Pegawai Menurut Jenis Kelamin (Pegawai)
Mengenaia Analisis Kinerja di Bidang Peternakan Dinas
Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Pesentase (%)
	Laki-laki	11	35.5%
	Perempuan	20	64.5%
Jumlah		31	100%

Sumber : data olahan 2020

dari tabel V.1 diterangkan bahwa untuk distribusi jumlah responden pegawai menurut jenis kelamin mengenai pencegahan penyakit dan penyehatan lingkungan Dinas Pertanian dan Perikanan dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit yang terdiri dari laki-laki 11 orang atau sama dengan 35,5% dan perempuan sebanyak 20 atau sama dengan 64,5%. Dari tabel diatas diharapkan para pegawai dapat meningkatkan pengendalian dan pemberantasan penyakit diKota Pekanbaru.

1. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang berbeda. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang digolongkan dalam tingkat pendidikan yang akan dipaparkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel V.2 Distribusi Responden Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan
(Pegawai) Mengenai Analisis Kinerja di Bidang Peternakan
Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
	SMA	3	9.7%
	D3	6	19.3%
	S1	20	64.5%
	S2	2	6.5%
	Jumlah	31	100%

Sumber: data olahan 2020

Dari Tabel V.2 diatas dapat dilihat distribusi responden tingkat pendidikan pegawai yang diterlibatkan dalam menentukan di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak yaitu pegawai yang berpendidikan strata 1(S1) adalah sejumlah 20 orang atau sama dengan 64.5%, pegawai yang berpendidikan strata 2(S2) adalah sejumlah 2 orang atau sama dengan 6.5%, pegawai berpendidikan diploma 3(D3) adalah sejumlah 6 orang atau sama dengan 19.3% dan bependidikan SMA sebanyak 3 orang atau 9.7%

2. Tingkat umur

Tingkat umur dijadikan sebagai pedoman (gambaran) seseorang tentang kematangan pola pikirnya dalam menuntukan pandangan terhadap suatu hal.

Tingkat umur responden dapat dilihat pada tabel V.4 berikut :

Tabel. V.3 Distribusi Responden Pegawai Menurut Latar Belakang Usia (Pegawai) Mengenaia Analisis Kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru

No	Tingkat Umur	Frekuensi	
		Jumlah	Persentase
1	< 20	-	-
	31 > 40	22	71%
	41 > 50	8	25.8%
	50 tahun ke atas	1	3.2%
Jumlah		31	100%

Sumber: data olahan 2020

Dari tabel V.3 diterangkan bahwa untuk distribusi jumlah responden pegawai menurut tingkat umur mengenai di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit di Kota Pekanbaru yang terdiri dari umur 31-40 sebanyak 22 atau 71%, pegawai pada rentang 40-50 atau sebanyak 8 orang atau sebesar 25.8% dan pegawai yang berumur lebih dari 50 sebanyak 1 orang atau sama dengan 3.2%

B. Hasil Penelitian Tentang Analisis Kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru

Untuk mengetahui hasil Analisis Kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak di Kota Pekanbaru.

1. Produktifitas

Adalah rasional antara input dan output atau perbandingan antara input dan output persatuan waktu jadi produktivitas kerja tiap hari secara filosofi produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Hal ini berguna dalam proses kinerja yang dilakukan pada Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak.

Untuk lebih jelas mengenai tanggapan ressponden mengenai indikator produktifitas terhadap pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak dapat dilihat dari tabel V.4 dibawah ini:

Tabel V.4 Distribusi Tanggapan Responden Produktifitas Kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru

NNo	Item penilaian	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Tingkat sosialisasi penyuluhan dalam produksi dan pengembangan hasil peternakan	13 41.9%	18 55.8%	0 0%	31 100%
2	Jumlah hadir dalam penyuluhan melakukan produksi dan pengembangan hasil peternakan	14 45.2%	17 54.8%	0 0%	31 100%
Jumlah		27	35		62
Rata-rata		13	18		31
Presentase		41.9%	58.1%	0%	100%

Sumber: data olahan 2020

Berdasarkan tabel V.4 diatas dapat diketahui dari sub-sub indikator produktifitas, responden memberikan penilaian atas pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

Pertanyaan pertama yaitu mengenai tingkat sosialisasi penyuluhan dalam produksi dan pengembangan hasil peternakan, responden menjawab baik sebanyak 13 orang atau sama denga 41.9%,sedangkan menjawab cukup baik sebanyak 18 orang atau sama dengan 58.1%, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik. Pertanyaan kedua mengenai jumlah hadir dalam penyuluhan melakukan produksi dan pengembangan hasil peternakan, responden menjawab baik sebanyak 14 orang atau 45.2% dan menjawab cukup baik sebanyak 17 orang atau 54.8% dan tidak ada responden menyatakan kurang baik.

Dari hasil kedua pertanyaan mengenai produktifitas yang diberikan pegawai maka dapat dijelaskan jawaban responden pegawai tertinggi adalah cukup baik sebanyak 18 orang atau 52.94%. jadi menurut pegawai bahwa produktifitas di Bidang Peternakan Dians Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pemberantasan penyakit hewan ternak cukup baik diberikan kepada masyarakat sesuai dengan yang harus dilakukan dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru Bapak Firdaus mengatakan bahwa “ Dalam penyuluhan yang diberikan kepada masyarakat khususnya dalam penanganan penyakit pada hewan ternak ini, kepala dinas tidak terkait langsung terkecuali ada permasalahan besar yang terjadi pada ternak masyarakat tersebut. Untuk itu ada bagian khusus yang

akan memberikan penyuluhan kepada masyarakat yaitu pegawai bidang peternakan.“

Selanjutnya wawancara dengan Kepala Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru Bapak Herlandria mengatakan bahwa “ Saya sebagai kepala bidang peternakan adakalanya turun tangan langsung kelapangan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada hewan ternak masyarakat akan tetapi untuk masalah penyuluhan ini untuk yang dilapangan hanya pegawai khusus bagian penyuluhan yang melakukannya secara langsung. Karena merupakan tugas pegawai tersebut”

Sedangkan wawancara penelitian dengan masyarakat yaitu Bapak Eri menunjukkan bahwa masih banyak masyarakat yang mengeluh dengan kinerja dibidang pencegahan penyakit terutama dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit yang masih ada penyakit hewan ternak misalkan bakteri pada hewan ternak sapi.

Dalam hal ini penulis dapat menarik kesimpulan sementara terhadap indikator produktifitas dalam hal ini kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit ternak yaitu berdasarkan pengamatan langsung, kouisioner dan wawancara yang penelitian lakukan bahwa kinerja dibidang peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit produktifitasnya cukup baik.

2. **Kualitas Layanan**

merupakan indikator yang relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik. Untuk melihat tanggapan responden mengenai kualitas layanan di Bidang Peternakan Dnas Pertanian dan Perikanan dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel V.5 Distribusi Tanggapan Anggapan Responden Kualiatas Layanan Analisis Kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru

No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
	Hasil penyuluhan terhadap produksi dan pengembangan hasil Peternakan		11 35.5%		
	Kualitas obat/ pakan, sarana, pendukung yang diberikan kepada masyarakat	29.1%			31 100%
Jumlah					
Rata-rata					
Presentase					

Sumber: data olahan 2020

Berdasarkan tabel V.5 diatas dapat diketahui dari sub-sub indikator kualiatas layanan, responden pegawai memberikan penilaian atas pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

Pertanyaan pertama yaitu mengenai hasil penyuluhan terhadap produksi dan pengembangan hasil peternakan, responden menjawab baik sebanyak 20 orang atau sama dengan 64.5%, sedangkan menjawab cukup baik sebanyak 11 orang atau sama dengan 35.5% dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik. Pertanyaan kedua yaitu mengenai kualitas obat/pakan, sarana pendukung yang dibeikan kepada masyarakat, responden menjawab baik sebanyak 9 orang atau sama dengan 29.1%, sedangkan menjawab cukup baik sebanyak 20 orang atau sama dengan 64.5%, dan kurang baik sebanyak 2 orang atau 6.4%.

Pertanyaan ketiga mengenai tujuan penyuluh responden pegawai menjawab baik sebanyak 14 orang atau 100% dan menjawab cukup baik sebanyak 18 orang atau 100% sedangkan yang menjawab kurang baik sebanyak 2 orang atau 100%.

Dari hasil kedua pertanyaan mengenai kualitas layanan yang diberikan pegawai maka dapat dijelaskan jawaban responden pegawai tertinggi adalah cukup baik 16 orang atau 51.6%. Jadi menurut pegawai bahwa kualitas layanan di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak cukup baik diberikan kepada masyarakat sesuai dengan yang harus dilakukan dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru Bapak Firdaus mengatakan bahwa “Dalam pemberian informasi kepada masyarakat melalui penyuluhan yang dilakukan oleh pihak dinas pertanian maka sudah secara jelas diberikan kepada masyarakat khusus terkait dengan

pengembangan ternak. Pemberian informasi ini diberikan secara langsung dan dengan melakukan praktek terkait agar masyarakat mudah mengerti.”

Selanjutnya wawancara dengan kepala Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru Bapak Herlandria mengatakan bahwa “Penyampaian informasi mengenai pengembangan ternak ini diberikan secara langsung oleh pegawai terkait baik berupa selebaran, buku pedoman maupun tatap muka yang akan berdampak pada kejelasan dari penyampaian informasi tersebut. Hal ini bertujuan agar masyarakat dapat menerapkan dari hasil penyuluhan tersebut kepada hewan ternaknya”.

3. **Responsibilitas**

Yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator responbilitas pada Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hean ternak dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel V.6 Distribusi Tanggapan Responden Responsibilitas Analisis Kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru

N No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Tujuan melaksanakan penyuluhan produksi dan pengembangan hasil peternakan	10 3 32.2%	19 61.3%	2 6.5%	31 100%

2	Tanggapan dimasyarakat	18 558.1%	10 332.2%	3 9.7%	31 1100%
Jumlah		28	29	5	
Rata-rata		14	15		31
Presentase		45.2%	48.2%	6.4%	100%

Sumber:olahan data 2020

Berdasarkan tabel V.6 diatas dapat diketahui dari sub-sub indikator responsibilitas, responden pegawai memberikan penilain atas pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

Pertanyaan pertama yaitu tujuan melaksanakan penyuluhan produksi dan pengembangan hasil peternakan, responden menjawab baik sebanyak 10 orang atau sama dengan 32.2%, sedangkan menjawab cukup baik sebanyak 19 orang atau sama dengan 61.3%, dan kurang baik sebanyak 2 orang atau 6.5%.

Pertanyaan kedua mengenai memberikan penjelasan kepada masyarakat responden pegawai menjawab baik sebanyak 18 orang atau 58.1% dan menjawab cukup baik sebanyak 10 orang atau 32.2% sedangkan yang menjawab kurang baik sebanyak 3 orang atau 9.7%.

Dari hasil kedua pertanyaan mengenai responsibilitas yang diberikan pegawai maka dapat dijelaskan jawaban responden pegawai tertinggi adalah baik 15 orang atau 48.4%. jadi menurut pegawai bahwa responsibilitas di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak baik diberikan kepada masyarakat sesuai dengan yang harus dilakukan dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru Bapak Firdaus mengatakan bahwa “Dari penyuluhan yang diberikan sekiranya selama ini banyak memberikan dampak positif khususnya kepada masyarakat yang mengikuti pelatihan tersebut. Dampak positif itu berupa banyaknya antusias masyarakat yang ingin mengikuti penyuluhan ini yang berdampak pada meningkatnya pengetahuan masyarakat dalam pengembangan hewan ternak”.

Selanjutnya wawancara dengan kepala Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru Bapak Herlandria mengatakan bahwa “Selama melakukan penyuluhan ini diperoleh hasil tanggapan dari masyarakat secara langsung bahwa dari penyuluhan ini memberikan dampak positif kepada masyarakat tersebut. Hal ini dilihat dari berkembangnya dan sehatnya hewan-hewan ternak masyarakat tersebut. Begitu juga penyuluhan yang dilakukan pegawai ini dilakukan secara rutin dan berkala sehingga lebih memberikan dampak positif kepada masyarakat tersebut”.

Menurut informen yaitu masyarakat dalam hasil wawancara bahwa pegawai dibidang pencegahan penyakit memberikan penjelasan tentang penyakit hanya melalui brosur dan banyak masyarakat tidak mengetahuinya.

4. Responsivitas

Menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit dan implisit. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator responsivitas di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan dalam

pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel V.7 Distribusi Tanggapan Responden Tentang Responsivitas Analisis Kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru

NNo	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
2	Memperhatikan komplain masyaakat terhadap produksi dan pengembangan peternakan	10 32.2%	13 4 441.9%	8 25.9%	31 100%
2	Menindak lanjuti komplain masyarakat tentang produksi dan pengembangan peternakan	2 6.5%	8 25.8%	21 67.7%	31 1 1100%
Jumlah		12	21	29	62
Rata-rata			11	14	
Presentase		19.3%	35.5%	41.2%	100%

Sumber: data olahan 2020

Berdasarkan tabel V.7 diatas adapat diketahui dari sub-sub indikator responsibilitas, responden pegawai memeberikan penilain atas pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

Pertanyaan pertama mengenai menindak lanjuti komplain masyarakat terhadap produksi dan pengembangan peternakan responden pegawai menjawab baik sebanyak 10 orang atau 32.% dan menjawab cukup baik sebanyak 13 orang atau 41.9% sedangkan yang menjawab kurang baik sebanyak 8 orang atau 25.9%.

Pertanyaan kedua mengenai menindak lanjuti komplain masyarakat tentang produksi dan pengembangan peternakan responden pegawai menjawab baik sebanyak 2 orang atau 6.5% dan menjawab cukup baik sebanyak 8 orang atau 25.8% sedangkan yang menjawab kurang baik sebanyak 21 orang atau 67.7%.

Dari hasil ketiga pertanyaan mengenai resposivilitas yang diberikan pegawai maka dapat dijelaskan jawaban responden tertinggi adalah kurang baik 14 orang atau 41.2%. Jadi menurut pegawai bahwa responsivilitas di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak kurang baik diberikan kepada masyarakat sesuai dengan yang harus dilakukan dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru Bapak Firdaus mengatakan bahwa “Jika ada permasalahan yang terjadi baik penyuluhan dilapangan maupun masalah ternak lainnya, maka diharapkan masyarakat tersebut dapat segera melaporkan atau memberikan informasi langsung agar permasalahan yang terjadi dapat ditanggulangi. Komplain yang diberikan masyarakat tersebut akan diteliti dan dicari jalan keluarnya sehingga tidak ada terjadi permasalahan lagi”.

Selanjutnya wawancara dengan kepala Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru Bapak Herlandria mengatakan bahwa “Selama melakukan penyuluhan ini tidak banyak komplain masyarakat yang diberikan kepada pegawai, karena dalam penyukuhan ini bukan hanya diberikan sekedar

informasi tetapi juga dipraktekkan secara langsung agar masyarakat langsung dapat mengerti dengan penyuluhan yang diberikan. Pihak pegawai berharap dengan melakukan penyuluhan secara langsung ini maka akan berdampak pada peningkatan pengetahuan masyarakat dalam pengembangan hewan ternak”.

Menurut informen yaitu masyarakat dalam hasil wawancara bahwa masyarakat menilai pegawai kurang melakukan sosialisasi tentang pencegahan penyakit di masyarakat, sehingga masyarakat belum mengetahui tentang bahayanya penyakit yang diderita oleh hewan ternak.

5. Akuntabiliats

Menunjukan seberapa besarnya kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik tersebut karena terpilihnya oleh rakyat, dengan sendirinya harus memprioritaskan kepentingan publik.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indikator akuntabilitas pada bidang pencegahan penyakit dan kesehatan lingkungan dinas pertanian dan perikanan dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit dikota pekanbaru dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel V.8 Distribusi Tanggapan Responden Akuntabilitas Analisis
Kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan
Kota Pekanbaru**

NNo	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
11	Memberikan informasi tentang penyuluhan produksi dan pengembangan hasil peternakan	12 3 38.7%	14 45.2%	5 16.1%	31 100%
22	Tanggung jawab dalam produksi dan pengembangan hasil peternakan	10 32.2%	18 58.1%	3 9.7%	31 100%
Jumlah		22	32		
Rata-rata		11	16	4	31
Presentase		35.5%	51.6%	12.9%	100%

Sumber: data olahan 2020

Berdasarkan tabel V.8 diatas adapat diketahui dari sub-sub indikator akuntabilitas, responden pegawai memberikan penilain atas pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

Pertanyaan pertama yaitu memberikan informasi tentang penyuluhan produksi dan pengembangan hasil peternakan, responden menjawab baik sebanyak 12 orang atau sama dengan 38.7%, sedangkan menjawab cukup baik sebanyak 14 orang atau sama dengan 45.%, dan kurang baik sebanyak 5 orang atau 16.1%. Pertanyaan kedua mengenai tanggung jawab dalam produksi dan pengembangan hasil peternakan, responden menjaab baik sebanyak 10 orang atau

32.2% dan menjawab cukup baik sebanyak 18 orang atau 58.1% sedangkan yang menjawab kurang baik sebanyak 3 orang atau 9.7%.

Dari hasil kedua pertanyaan mengenai kualitas layanan yang diberikan pegawai maka dapat dijelaskan jawaban responden pegawai tertinggi adalah cukup baik 16 orang atau 51.6%. jadi menurut pegawai bahwa responsibilitas di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hean ternak cukup baik diberikan kepada masyarakat sesuai dengan yang harus dilakukan dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru Bapak Firdaus mengatakan bahwa”Dalam melakukan penyuluhan ini maka harus ada tanggung jawab penuh dari kami pihak dinas yang sebagai koordinator pelaksana penyuluhan, hal ini juga berdampak pada kelancaran program penyuluhan ini. Tanggung jawab sangat perlu karena materi yang diberikan juga berkaitan langsung dengan kehidupan hewan ternak”.

Selanjutnya wawancara dengan kepala Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru Bapak Herlandria mengatakan bahwa “Pentingnya harus bertanggung jawab dalam melaksanakan program penyuluhan ini karena akan berdampak pada kelancaran program tersebut. Apabila tidak bertanggung jawab maka program penyuluhan ini tidak akan berdampak pada pengembangan hewan ternak dan peningkatan pengetahuan oleh masyarakat. Bentuk tanggung jawab yang pihak pegawai berikan sebagai tenaga penyuluh yaitu pegawai tidak hanya sekedar memberikan informasi akan tetapi juga langsung

mempraktekkannya kepada masyarakat mengenai materi penyuluhan yang diberikan”.

Untuk mengetahui dikategori mana kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak di Kota Pekanbaru. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel V.9: Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Dari Indikator Analisis Kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru Dalam Pengendalian Dan Pemberantasan Penyakit Hewan Ternak

No	Item penilaian	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Produktifitas	13	18	0	31
		41.9%	558.1%	0%	
2	Kualitas layanan	14	16	1	31
		45.2%	51.6%	3.2%	
3	Responsibilitas	14	15	2	31
		445.2%	448.4%	6.4%	
4	Responsivitas	6	11	14	31
		19.3%	35.5%	41.2%	
5	Akuntabilitas	11	16	4	31
		5.5%	1.6%	12.9%	
Jumlah		58	76	21	155
Rata-rata		12	15	4	
Presentase		38.7%	48.4%	12.9%	100%

Sumber: data olahan 2020

dari tabel V.9 diatas dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan indikator variabel responden pegawai dari analisis kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak di Kota Pekanbaru dapat dijelaskan bahwa responden pegawai menjawab baik sebanyak 12 orang atau 38.7% dan yang menjawab cukup baik sebanyak 15 orang atau 48.4%, sedangkan yang menjawab kurang baik sebanyak 4 orang atau 12.9%.

Jadi dari keseluruhan jawaban responden pegawai dari keseluruhan indikator akan dapat disimpulkan bahwa jawaban keseluruhan responden yang tertinggi adalah cukup baik 15 orang atau 48.4%. secara keseluruhan pegawai menjawab dari keseluruhan indikator bahwa analisis kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak cukup baik.

Maka dari itu berdasarkan hasil observasi penulis dilapangan dapat diketahui bahwa analisis kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak berdasarkan hasil yang diperoleh adalah **Cukup Baik** maka dapat dihasilkan berdasarkan observasi penulis dilapangan dapat diketahui bahwa analisis kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak memang belum berjalan dengan baik. Karena masih ada dirasakan sama masyarakat kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota

Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak di Kota Pekanbaru belum berjalan dengan baik.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis kinerja di Bidang Peternakan dinas pertanian dan perikanan kota pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit dikota pekanbaru. maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu kinerja di Bidang peternakan dinas pertanian dan perikanan kota pekanbaru dalam dari hasil tanggapan responden, observasi penelitian dan wawancara di dalam penelitian masih berada pada kategori cukup baik oleh sebab itu berarti masih terdapat beberapa kelemahan/kekurangan pengendalian dan pemberantasan penyakit hewan ternak di kota pekanbaru di sebabkan kurangnya pelaksanaan sosialisasi serta penyuluhan bagi masyarakat.

B. Saran

Adapun saran peneliti sebagai masukan kepada di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kinerja di Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru dalam pengendalian dan pemberantasan penyakit di Kota Pekanbaru dapat bekerja lebih maksimal lagi dalam melakukan penyuluhan kepada masyarakat Kota Pekanbaru yang memiliki hewan ternak.
2. Diharapkan kepada Bidang Peternakan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru lebih tegas lagi dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan selalu menindak lanjuti pekerjaan tentang bahayanya penyakit agar

hewan ternak bebas dari penyakit yaitu salah satunya dengan melakukan penyuluhan dan sosialisasi secara rutin.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Badrudin. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. Alfabeta
- Darmadi dan Damai, S. 2011. *Adminitrasi Publik*. Yogyakarta, laksbang.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Hamim, S. 2012, *manajemen Strategis*. Pekanbaru,UIR Press. 64 hal.
- Hamim, Suffian, 2014. *Filsafat ilmu, ilmu Pengetahuan dan Penelitian*. Pekanbaru, UIR Press.
- Hasibuan, Melayu SP, 2007. *Menajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2000. *Menajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, remaja Rosda.
- Kusdi, 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika.
- Nawawi Ismail, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta Prenadamedia.
- Nawawi, Zaidan, 2013 . *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta ,Raja Grafindo Persada.
- Nawawi,Hadari.,2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Pasolong, Harbani, 2010. *Teori Organisasi*.Bandung,Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Syafri, Wirman, 2013 *Studi Tentang Admnitrasi Publik*. Jakarta, Erlangga.
- Sedarmayanti, 2009. *Pengantar Suatu Ilmu Adminitrasi Dan Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. , 2003. *filsafat Adminitrasi*. Jakarta, Bumi Aksara.

- Siagian, Sondang. P, 2009. *filsafat Adminitrasi*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sillahi, Uber , 2010. *metode Penelitian Sosial*. Bandung, Refika Aditama.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suripto, 2011. *Menilai kinerja Pemerintah Daerah*, Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- ThoHA Miftha, 2005. *Dimensi-dimensi Prima Ilmu Adminitrasi Negara*. Jakarta, RajaGrafindo Persada.
- Thoha Miftha, 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil*. Jakarta, Kencana.
- Thoha Miftha, 2010. *Ilmu Adminitrasi Publik Kontenporer*.
- Zulkifli, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Adminitrasi dan Manajemen*. Pekanbaru: UIR PRESS.
- Zulkifli, 2009. *Fungsi-Fungsi Manajemen Suatu Bacaan Pengantar*. Pekanbaru. UIR Press.

Dokumentasi

- Dinas Pertanian Dan Perikanan. 2016. *Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 113 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pertanian Dan Perikanan*.
- Rika Lesmarda Arji. 2017. *Analisis Kinerja Tenaga Penyuluh Pada Bidang Penyuluhan, Perizinan Dan Pengawasan Usaha Dinas Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi*.
- Usulan Penelitian, Skripsi dan Kertas Kerja Mahasiswa Pekanbaru; Badan Penerbit Fisipol UIR.