

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS KETAHANAN
PANGAN PROVINSI RIAU**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Sains**



OLEH :

**NAMA : ISKANDAR NASUTION
NOMOR MAHASISWA : 177121016
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

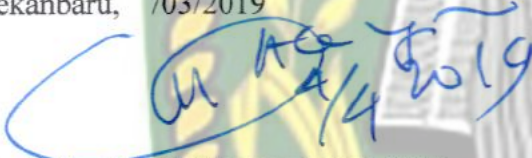
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS KETAHANAN
PANGAN PROVINSI RIAU**

TESIS

NAMA : Iskandar Nasution
NPM : 177121016
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing.

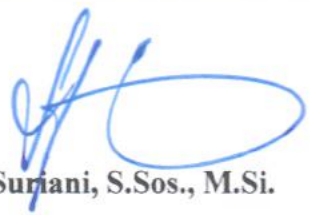
Pembimbing I
Pekanbaru, 24/03/2019


Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM

Pembimbing II
Pekanbaru, 24/03/2019


Dr. Rosmayani, S.Sos, M.Si

Megetahui
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pascasarjana Universitas Islam Riau


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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS KETAHANAN
PANGAN PROVINSI RIAU**

TESIS

Oleh

Iskandar Nasution

NPM : 177121016

TIM PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuty S, MM

Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos, M.Si

Anggota I

Anggota II

Dr. Ir. Ujang Paman Ismail, M.Agr

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

Megetahui

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau

Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik peserta ujian komprehensif Penelitian yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iskandar Nasution
NPM : 177121016
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

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

1. Bahwa, naskah Tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan 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
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah dan keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

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

Pekanbaru, April 2019
Pembuat Pernyataan

Iskandar Nasution



UNIVERSITAS ISLAM RIAU PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 28284 Riau
Telp. (+62) (761) 674717 - 7047726 Fax. (+62) (761) 674717

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR : 109/UIR/KPTS/PS-IA/2018

TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS - UIR.
2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
- Mengingat : 1. Undang – Undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia :
a. Nomor : 85/M/1999 c. Nomor : 228/M/2001
b. Nomor : 102/M/2001
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional R.I. :
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/O/2001
b. Nomor : 234/U/2000
5. Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas R.I. :
a. Nomor : 2283/D/T/2003 Jo. Nomor : 5020/D/T/2010 e. Nomor : 490/D/T/2007 Jo. Nomor : 5150/D/T/2011
b. Nomor : 681/D/T/2004 Jo. Nomor : 5021/D/T/2010 f. Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 5019/D/T/2010
c. Nomor : 156/D/T/2007 g. Nomor : 4009/D/T/2007 Jo. Nomor : 7322/D/T/K-X 2012
d. Nomor : 2/Dikti/Kep/1991
6. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
7. SK. Dewan Pimpinan YLPI Daerah Riau :
a. Nomor : 007/Kep.D/YLPI-I/1993 b. Nomor : 135/Kep.A/YLPI-VII/2005
8. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 129/UIR/KPTS/2008

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Menunjuk :
a. Nama : Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM sebagai Pembimbing I
b. Nama : Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si sebagai Pembimbing II
- Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :
Nama : ISKANDAR NASUTION
N P M : 177121016
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul Tesis : "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS KETAHANAN PANGAN PROVINSI RIAU".
2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

KUTIPAN : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.

DITETAPKAN DI : PEKANBARU
PADA TANGGAL : 17 Oktober 2018
Direktur,

Dr. Ir. Saipul Bahri., M.Ec.
NPK. 92 11 02 199

Tembusan : Disampaikan Kepada :
1. Yth. Bapak Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru
4. Yth. Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
5. Pertinggal D:\SK_BIMBINGAN_doc_linda

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS KETAHANAN PANGAN PROVINSI RIAU

**Oleh : Iskandar Nasution
NPM : 177121016**

ABSTRAK

Dalam penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau” ini, yang menjadi objek penelitian bagi penulis adalah meliputi Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Pegawai (X2), dan Kinerja Organisasi (Y) Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan 1. untuk menganalisis disiplin kerja pegawai, kompetensi kerja pegawai dan kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, 2. untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, 3. untuk menganalisis pengaruh kompetensi kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau 4. untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau baik secara parsial ataupun simultan 5. untuk menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Untuk membuktikan hipotesis tersebut maka digunakan analisis linier berganda dengan uji signifikan F dan t. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 orang yang mana itu adalah jumlah keseluruhan dari populasi. Hal ini dipilih karena subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi/sensus. Teknik pengumpulan data dengan observasi, penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan untuk pengujian instrumen menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diketahui bahwa, Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau berada pada kategori Cukup Baik. Disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dan Kompetensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, maka diharapkan kepada seluruh pihak terkait agar senantiasa berupa untuk meningkatkan disiplin kerja dan kompetensi yang dimiliki agar kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau semakin meningkat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, Kinerja Organisasi

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE COMPETENCY ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF THE RIAU PROVINCE OF FOOD SECURITY

By: Iskandar Nasution
NPM: 177121016

ABSTRACT

In writing the thesis entitled "The Influence of Work Discipline and Competence of Employees on Organizational Performance of the Food Security Service of Riau Province", which is the object of research for the author includes Work Discipline (X1), Employee Competence (X2), and Organizational Performance (Y) Service Food Security of Riau Province. This research was conducted with the objectives of 1. to analyze employee work discipline, employee work competencies and organizational performance of the Riau Province Food Security Service, 2. to analyze the influence of employee work discipline on the performance of the Food Security Agency in Riau Province, 3. to analyze the influence of organizational performance competencies Food Security Service of Riau Province 4. to analyze the influence of work discipline and employee competency on the organizational performance of the Riau Province Food Security Service either partially or simultaneously 5. to analyze the most dominant variables affecting the performance of the Pagan Plant Service Office in Riau Province. To prove the hypothesis, multiple linear analysis is used with significant tests of F and t. The number of samples in this study were 69 people which is the total number of population. This was chosen because the subjects were less than 100, so it was better to take all of them so that the research was population / census research. Data collection techniques by observation, questionnaires, interviews and documentation. While for testing instruments using validity, reliability, and classic assumption tests. Based on the results of statistical calculations it is known that, Work Discipline, Employee Competence and Organizational Performance of the Food Security Service of Riau Province are in the Fairly Good category. The work discipline of Riau Province Food Security Service staff has a positive and significant influence on the performance of the Riau Province Food Security Service organization. Competency of Food Security Personnel in Riau Province has a positive and significant effect on the performance of the Food Security Agency of Riau Province. Influential Work Discipline and Employee Competence together have a positive and significant effect on the Organizational Performance of the Riau Province Food Security Service and the Competence of employees of the Food Security Department of Riau Province is the most influential variable on the Organizational Performance of the Food Security Service of Riau Province. In order to improve the performance of the Food Crop Service Office of Riau Province, it is expected that all relevant parties will always be in the form of improving their work discipline and competency so that the organizational performance of the Riau Province Food Security Service increases.

Keywords: Work Discipline, Employee Competence, Organizational Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk Tesis ini dapat penulis selesaikan.

Tesis yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau”** ini penulis tulis dan ajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar Magister strata dua.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab Tesis ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian Tesis ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan salut dan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., MCL yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau Bapak Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec. yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada pascasarjana Universitas Islam Riau yang beliau pimpin.
3. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Ibu Lilis Suriani, S.Sos., M.Si. yang juga turut memberikan pengarahan kepada penulis dan yang selalu sabar mengarahkan dan membantu penulis selama menjalani studi.

4. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuty S, MM. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
5. Ibu Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos, M.Si selaku Pembimbing II yang memberikan arahan, bimbingan dan masukan kepada penulis dan selalu mendukung dan mengingatkan penulis apabila lalai dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
7. Seluruh Staf, Karyawan/ti Tata Usaha Pascasarjana Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan Administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Tesis ini.
8. Teman-teman seperjuangan Jurusan Administrasi Publik, dan adik-adik tingkat yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Tesis ini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik Beliau semua dibalas dengan Rahmat dan Karunia yang setimpal, amin.

Akhir kata penulis berharap semoga Tesis ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa, dan dapat menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca.

Wabillahitaufik wal hidayah, wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, April 2019
Penulis

Iskandar Nasution

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBARAN JUDUL	i
LEMBARAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah.....	17
1.4. Tujuan Penelitian.....	17
1.5. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTEASIS	19
2.1. Tinjauan Pustaka	19
2.1.1. Konsep Administrasi.....	19
2.1.2. Konsep Organisasi.....	21
2.1.3. Konsep Manajemen.....	22
2.1.4. Konsep Pelayanan Publik.....	24
2.1.5. Konsep Disiplin Kerja	30
2.1.6. Konsep Kompetensi Pegawai.....	33
2.1.7. Konsep Kinerja.....	36
2.2. Hasil Penelitian Terdahulu	47
2.3. Kerangka Pemikiran	52
2.4. Hipotesis	53
2.5. Konsep Operasional	53
2.6. Operasional Variabel.....	55
2.6. Teknik Pengukuran	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	61
3.1. Tipe Penelitian.....	61
3.2. Lokasi Penelitian.....	61
3.3. Populasi dan Sampel	62
3.4. Teknik Penarikan Sampel.....	63
3.5. Jenis dan Sumber Data	64
3.6. Teknik Pengumpulan Data	64
3.7. Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis.....	65
3.8. Jadwal Penelitian.....	72

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	74
4.1. Sejarah Ringkas	74
4.1.1. Sejarah Pembentukan Provinsi Riau.....	74
4.1.2. Keadaan Umum Provinsi Riau	75
4.1.3. Ketersediaan Pangan Provinsi Riau	81
4.1.4. Profil Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	85
4.1.5. Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	86
4.2. Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.	89
4.3. Tugas, Fungsi, Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	90
4.4. Sumber Daya Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	105
4.5. Kinerja Pelayanan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau ..	108
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 111
5.1. Gambaran Subjek Penelitian	111
5.2. Analisa Data Hasil Penelitian.....	113
5.2.1. Analisis Variabel Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	114
5.2.2. Analisis Variabel Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	119
5.2.3. Analisis Variabel Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	125
5.2.4. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	131
5.3. Pembahasan.....	146
5.3.1. Analisa Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	147
5.3.2. Analisa Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai Secara Parsial Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	152
5.3.3. Analisa Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai Secara Bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	157
5.3.4. Analisa Variabel Yang Mempunyai Pengaruh Dominan Antara Disiplin Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	159
 BAB VI PENUTUP	 161
6.1. Kesimpulan.....	161
6.2. Saran.....	161

DAFTAR PUSTAKA	163
LAMPIRAN	169



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2017.....	6
1.2. Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Periode Januari 2017 sampai dengan Desember 2017.....	10
1.3. Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2017.....	13
2.1. Penelitian Terdahulu	47
2.2. Operasional Variabel.....	55
2.3. Pemberian Skor	57
2.4. Kategori Rentang Skala Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (X1).....	58
2.5. Kategori Rentang Skala Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (X2).....	59
2.6. Kategori Rentang Skala Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (Y).....	60
3.1. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.....	63
3.2. Jadwal Kegiatan Penelitian	73
4.1. Nama-nama Ibukota dan Luas Wilayah Kabupaten/Kota di Provinsi Riau.....	77
4.2. Perkembangan Penduduk Provinsi Riau Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2011 – 2016.....	78
4.3. Produksi Pangan Riau Tahun 2014- 2016.....	81
4.4. Ketersediaan Pangan Riau Tahun 2014- 2016	83
4.5. Kebutuhan Pangan Provinsi Riau Tahun 2014- 2016	84

4.6.	Data Sarana Prasarana	107
5.1.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	111
5.2.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkatan Umur.....	112
5.3.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	113
5.4.	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	116
5.5.	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	122
5.6.	Keterkaitan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	124
5.7.	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	127
5.8.	Uji Validitas Angket Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	133
5.9.	Uji Validitas Angket Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	134
5.10.	Uji Validitas Angket Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	134
5.11.	Reliability Statistics Angket Disiplin Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	135
5.12.	Reliability Statistics Angket Kompetensi Pegawai Disiplin Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	136
5.13.	Reliability Statistics Angket Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	136
5.14.	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	138
5.15.	Hasil Uji Linieritas Data (<i>Test for Linearity</i>).....	139
5.16.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	140
5.17.	Analisis Determinasi	142

5.18.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Coefficients ^a).....	143
5.19.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Anova).....	145
5.20.	Uji Koefisien Beta	145



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	52
4.1. Peta Wilayah Administratif Provinsi Riau.....	77
4.2. Grafik Perkembangan Produksi Pangan Provinsi Riau Tahun 2014-2016.....	82
4.3. Grafik Ketersediaan Pangan Provinsi Riau Tahun 2014-2016	83
4.4. Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	89
4.5. PNS Berdasar Pangkat dan Golongan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2018.....	105
4.6. PNS Berdasar Tingkat Pendidikan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2018.....	106

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Halaman
1. Quisone rPenelitian	165
2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau	167
3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	170
4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	172
5. Out Put Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	176
6. Foto Dokumentasi Kegiatan Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.....	178

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti disiplin, kompetensi, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga

pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja pegawai yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Dalam menentukan kinerja organisasi, maka suatu organisasi harusnya memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Menurut Wibowo, (2011 : 300), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut: a. Faktor personal/individu, b. Faktor kepemimpinan, c. Faktor tim, d. Faktor sistem, dan e. Faktor kontekstual (situasional).

Selain itu faktor penentu lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam suatu lingkup organisasi/instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai. Hasibuan (2008 : 194).

Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan

Pemerintah. Semakin disiplin seorang pegawai, maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai tersebut dan juga secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi Pemerintah. Kinerja menurut Mangkuprawira dan dan Hubeis (2007 : 153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari Pegawai serta organisasi bersangkutan.

Disiplin kerja (Nitisemito, 2002:199) adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan Pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 Ayat 1 dijelaskan bahwa :

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2007:15). Pegawai Negeri Sipil hendaknya menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan di suatu instansi atau lembaga pemerintahan dimana ia bekerja. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu instansi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja dari masing-masing pegawai yang bertugas.

Selain disiplin pegawai, maka untuk meningkatkan kinerja organisasi sangat ditentukan juga oleh kompetensi pegawai. Nawawi (2006:166), mengatakan Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap

pekerja/karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik profesional, sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Di sinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Salah satu organisasi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan publik adalah Dinas Ketahanan Pangan (Diskepan) Provinsi Riau. Dinas Ketahanan Pangan (Diskepan) Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau pada Pasal 3 Ayat 1d dinyatakan bahwa:

“Dinas Ketahanan Pangan, Tipe A, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pangan”

Mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau diatur dalam Peraturan Gubernur Riau nomor 73 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 2 dan 3 sebagai berikut:

Pasal 2

- (1) Dinas Ketahanan Pangan merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
- (2) Dinas Ketahanan Pangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Kepala Dinas Ketahanan Pangan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Pasal 3

- (1) Dinas Ketahanan Pangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.
- (2) Dinas Ketahanan Pangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, Bidang Konsumsi, dan Penganekaragaman Pangan, dan Bidang Keamanan Pangan;
 - b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, Bidang Konsumsi, dan Penganekaragaman Pangan, dan Bidang Keamanan Pangan;
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan, dan Bidang Keamanan Pangan;
 - d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, Bidang Konsumsi, dan Penganekaragaman Pangan, dan Bidang Keamanan Pangan; dan
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau nomor 73 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas

Ketahanan Pangan Provinsi Riau seperti yang tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa begitu besar tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dalam menunjang penyelenggaraan urusan otonomi daerah, desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang ketahanan pangan di daerah.

Pelaksanaan tugas dan fungsi Pelayanan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau sangat dipengaruhi oleh kondisi faktor internal dan faktor eksternal. Kondisi sumber daya manusia, dukungan anggaran, sarana dan prasarana serta kelembagaan dan tata laksana penyelenggaraan tugas, mempunyai peran besar terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam menghadapi dinamika pembangunan dan perubahan lingkungan strategis di Riau.

Beberapa permasalahan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau terlihat dari pemetaan permasalahan seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1.1. Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2017

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
1.	Tingginya penurunan rasio produksi pangan terhadap kebutuhan selama periode tahun 2010-2014, seperti beras turun sebesar 11,87% per tahun, jagung turun sebesar 17,06% per tahun. Penurunan rasio produksi ini terutama disebabkan oleh laju peningkatan luas panen pada komoditas tidak sebanding dengan perkembangan jumlah penduduk;	Perlunya Meningkatkan kapasitas produksi pangan melalui penetapan lahan abadi untuk produksi pangan dalam rencana tata ruang wilayah dan meningkatkan kualitas lingkungan serta sumberdaya lahan dan air.	Perlunya Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 27 Tahun 2010 tentang Perlindungan Lahan Pertanian Pangan Berkelanjutan.

1	2	3	4
2.	Rendahnya rasio produksi dan konsumsi daging ruminansia hanya mencapai 0,37;	Perlunya peningkatan Produksi Daging Sapi untuk Mewujudkan Kedaulatan Pangan Hewani.	1. Implementasi kebijakan teknologi tepat guna. 2. Implementasi kebijakan pelarangan pemotongan sapi betina produktif. 3. Implementasi diversifikasi pangan daging.
3.	Sumber produksi dan distribusi pangan belum diatur secara baik sehingga akses produksi dan konsumsi belum terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat;	1. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi distribusi dan perdagangan pangan melalui pengembangan infrastruktur distribusi, pengembangan jaringan pemasaran dan distribusi antar daerah serta membuka daerah yang terisolir, pengembangan sistem informasi pasar, dan penguatan lembaga pemasaran daerah. 2. Menjaga Stabilitas Harga Pangan, melalui peningkatan peranan Lembaga pembeli gabah dan Lembaga usaha ekonomi pedesaan, pengembangan sistem tunda jual, pengembangan sistem informasi dan monitoring produksi, konsumsi, harga dan stok minimal bulanan.	1. Pengembangan Sistem Resi Gudang. 2. Penetapan Harga Pembelian Pemerintah (HPP). 3. Implementasi Peraturan Gubernur Riau Nomor 12 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Cadangan Pangan Pemerintah Daerah (CPPD) Provinsi Riau; 4. Implementasi Peraturan Gubernur Riau Nomor 38 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengembangan Cadangan Pangan Daerah; 5. Implementasi Peraturan Gubernur Riau Nomor 41 Tahun 2013 tentang Pemberdayaan Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) sebagai Penyedia Pangan Masyarakat se-Provinsi Riau;
4.	Tingginya ketergantungan impor pangan;	Pengembangan pangan lokal.	Mendorong Beras Analog sagu, mie sagu kering, mie instan sagu, macaroni sagu menggunakan bahan baku lokal agar mengurangi ketergantungan akan pangan impor, termasuk impor beras.
5.	Penganekaragaman/diversifikasi pangan masih terbatas;	1. Perlunya peningkatan Skor Pola Pangan Harapan (PPH) melalui promosi konsumsi pangan lokal (umbi-umbian), sayuran dan buah-buahan, serta pangan hewani. 2. Perlunya pengembangan dan percepatan diversifikasi konsumsi pangan berbasis pangan lokal. 3. Perlunya peningkatan pelayanan gizi dan kesehatan kepada masyarakat miskin. 4. Perlunya penguatan pengawasan dan pembinaan keamanan pangan.	1. Implementasi Penetapan Pola Pangan Harapan (PPH) sebagai salah satu indikator keberhasilan Pembangunan Daerah. 2. Implementasi Peraturan Gubernur Riau Nomor : 24 Tahun 2010 tentang Percepatan Penganekaragaman Konsumsi Pangan Berbasis Sumberdaya Lokal. 3. Perlunya Penguatan kelembagaan pedesaan seperti Posyandu, PKK, dan Dasa Wisma.

1	2	3	4
6.	Masih rendahnya ketahanan pangan rumah tangga di wilayah rawan pangan.	1. Perlunya meningkatkan kemampuan rumah tangga dalam mengakses pangan untuk memenuhi kebutuhan setiap anggota rumah tangga dalam jumlah dan mutu yang memadai. 2. Mendorong, mengembangkan dan membangun, serta memfasilitasi peran serta masyarakat dalam pemenuhan pangan sebagai implementasi Pemenuhan hak atas pangan.	Implementasi Peraturan Gubernur Riau Nomor: 37 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Desa Mandiri Pangan;

Sumber: *Revisi Renstra Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2015-2019*

Berdasarkan data pada tabel I.1 diatas diketahui bahwa berbagai permasalahan ketahanan pangan di Provinsi Riau hingga saat ini masih saja terjadi. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan Visi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2015-2019 yaitu:

“Terwujudnya ketahanan pangan melalui penganekaragaman pangan berbasis sumber daya lokal berlandaskan kedaulatan pangan dan kemandirian pangan”.

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau yang berperan sebagai “lead institution” dalam mengoordinasikan perumusan kebijakan ketahanan pangan yang meliputi aspek ketersediaan pangan, keterjangkauan pangan, dan pemanfaatan pangan dalam mengemban misi tahun 2015-2019 sebagai berikut:

1. Meningkatkan ketersediaan pangan yang beragam berbasis sumber daya lokal;
2. Memantapkan penanganan kerawanan pangan;
3. Meningkatkan keterjangkauan pangan masyarakat untuk pangan pokok;
4. Mewujudkan penganekaragaman konsumsi pangan masyarakat berbasis sumberdaya, kelembagaan dan budaya lokal;
5. Mewujudkan keamanan pangan segar.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi sangat tergantung dari kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya

(Ambarwati:2009:93). Oleh karena itu setiap organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik sama halnya dengan unsur-unsur lain yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Hal yang sama juga berlaku terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau yang harus dilaksanakan dengan baik oleh segenap anggota organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi tersebut.

Ironisnya seiring dengan peningkatan kinerja belum sepenuhnya didukung dengan motivasi dan kemampuan kerja pegawai yang tinggi sehingga hasil kerja yang dicapai kurang optimal. Fenomena yang saat ini terjadi pada organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, adalah bahwa belum semua pegawai memiliki disiplin kerja yang baik dan kompeten pada bidang tugas masing-masing, sehingga kondisi ini pada akhirnya mengakibatkan kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau menjadi kurang optimal seperti yang telah dijelaskan pada tabel I.1 diatas.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada saat melakukan observasi penelitian, peneliti mengetahui beberapa kendala yang melatar belakangi permasalahan tersebut dapat terjadi. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dijumpai berbagai faktor penghambat seperti:

1. Pegawai sering datang terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kantor jam 7.30 WIB. Keterlambatan pegawai untuk masuk kantor dengan berbagai alasan, namun dalam pengamatan peneliti hal ini terjadi karena pegawai lebih mengutamakan kepentingan pribadi seperti mengantar anak kesekolah.
2. Pada umumnya jika pegawai sudah meninggalkan kantor pada siang hari khususnya disaat jam istirahat jam 12.00 WIB s/d 13.00 WIB, sementara

sementara waktu pulang kantor pada hari Senin – Rabu adalah jam 16.00 WIB dan pada hari Kamis s/d Jumat adalah jam 16.30 WIB. Data mengenai disiplin pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau tersebut dapat dilihat data kehadiran para pegawai seperti pada tabel I.2. Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Periode Januari 2017 sampai dengan Desember 2017 akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Periode Januari 2017 sampai dengan Desember 2017

No	Bulan	Rekapitulasi Absensi Masuk Kerja								Jumlah
		TB	S	I	C	DL	APEL	SENAM	A	
1	Januari	22	0	11	28	28	9	12	5	120
2	Februari	32	0	7	6	119	0	0	5	169
3	Maret	27	1	3	41	231	0	0	0	303
4	April	37	6	4	13	278	7	0	0	345
5	Mei	24	2	0	5	270	0	5	8	314
6	Juni	15	0	0	0	206	0	0	6	227
7	Juli	24	0	4	0	162	0	11	39	240
8	Agustus	22	2	6	0	196	3	0	4	233
9	September	19	0	0	19	0	0	0	0	38
10	Oktober	38	7	59	12	217	5	6	2	346
11	November	22	33	97	17	335	0	0	15	519
12	Desember	18	0	24	30	235	0	0	0	307
Jumlah		305	51	215	171	2277	24	34	84	3161

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan (Diskepang) Provinsi Riau Tahun 2018 (data diolah peneliti)

Keterangan:

TB : Tugas Belajar

S : Sakit

I : Izin

C : Cuti

DL : Dinas Luar

Apel : Apel

Senam : Senam

A : Alfa

Jam masuk 7.30

Jam Istirahat 12.00 WIB s/d 13.00 WIB

Jam Pulang 16.00 WIB Senin – Rabu 16.30 – Kamis s/d Jumat

Berdasarkan data pada tabel I.2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau masih rendah,

karena masih ditemui adanya pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja dengan berbagai alasan/kendala tertentu. Berdasarkan data tersebut juga dapat diketahui bahwa ketidak hadirannya pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau pada saat jam kerja sebagian besar karena kegiatan dinas diluar kantor (DL) 2277, kemudian Tugas Belajar (TB) sebanyak 300, Sakit (S) 51 ketidak hadirannya, Izin (I) sebanyak 215 ketidak hadirannya, Cuti (C) 171, Alfa (A) 84 ketidak hadirannya, Senam sebanyak 34 ketidak hadirannya, dan Apel 24 ketidak hadirannya.

3. Dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan sebagian tidak dapat diselesaikan dengan baik oleh pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Untuk beberapa jenis pekerjaan seperti pekerjaan administrasi yang seharusnya bisa dilaksanakan dalam waktu yang singkat, dengan berbagai alasan ditunda sehingga penyelesaian pekerjaan tersebut tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan prosedur kerja.
4. Masih ditemui adanya pegawai yang tidak patuh pada perintah atasan. Umumnya ini terjadi pada pegawai senior yang tidak mendapat jabatan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (*non job*).
5. Masing-masing pegawai memiliki ego sendiri-sendiri sehingga disaat pelaksanaan kerja yang sifatnya tim terjadi permasalahan dengan kinerja tim tersebut sehingga ditemukan masih ada pegawai yang bekerja secara individual

6. Tidak adanya *Reward* dari pimpinan untuk pegawai yang berhasil melaksanakan tugas dengan baik. Kondisi ini pada akhirnya menyebabkan motivasi pegawai dalam bekerja menjadi berkurang
7. Penempatan personil pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dalam menempati sebuah jabatan dan keengganan personil tersebut untuk selalu belajar segala hal yang berkaitan dengan jabatannya menyebabkan kompetensi pegawai pada bidang atau jabatan yang di emban tidak berjalan dengan baik. Sementara itu komposisi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau jika ditinjau dari latar belakang pendidikan, yang tentunya akan mempengaruhi kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, terdiri dari berbagai disiplin ilmu dengan tingkat pendidikan antara lain sebagai berikut:

• Sarjana Strata 2 (S2)	: 12 orang
• Sarjana Strata 1 (S1)	: 31 orang
• Diploma	: 2 orang
• SLTA	: 23 orang
• SLTP	: -
• SD	: 1 orang
Jumlah	: 69 orang

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan jumlah pegawai yang bertugas pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau berjumlah 69 orang dengan kualifikasi tingkat pendidikan terbesar adalah berpendidikan Sarjana Strata 1 (S1) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebanyak 31 orang. Dari data tersebut diatas diketahui bahwa masih banyak pegawai yang berpendidikan SLTA, hal ini tentunya akan berpengaruh pada Dinas

Ketahanan Pangan Provinsi Riau dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

8. Pelaksanaan program pengembangan Ketahanan pangan di Provinsi Riau berjalan kurang optimalnya disebabkan oleh hal ini masih rendahnya kreatifitas aparatur pemerintah pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dalam menindaklanjuti dan menyikapi perkembangan IPTEK dan inovasi produk yang ada yang berpotensi dapat menciptakan diversifikasi produk pangan bagi masyarakat.
9. Untuk beberapa pos kegiatan, capaian kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau tidak mencapai target yang diharapkan. Hasil pengukuran kinerja kegiatan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau tahun 2017 tersebut akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2017

No	Program	Indikator Kinerja	Capaian %
1	2	3	4
1	Pengembangan Data dan Informasi		
	• Penyusunan Statistik Pangan	Tersedianya data dan informasi Statistik Ketahanan Pangan Provinsi Riau bagi publik	100,00
	• Partisipasi dalam pelaksanaan pameran tahunan	Persentase penyebaran informasi tentang potensi produk pangan lokal	-
	• Pengembangan sistem informasi ketahanan pangan	Tersedianya Informasi Ketahanan Pangan melalui website	100,00
2.	Peningkatan Ketahanan Pangan		
	• Analisis ketersediaan pangan wilayah	Tingkat Capaian Penyediaan Energi Ketersediaan Pangan Wilayah	-
	• Penguatan cadangan pangan Pemerintah Daerah Riau	Terbantunya masyarakat yang terkena bencana banjir dan kekeringan	-
	• Pengembangan dan Pemberdayaan ketersediaan pangan sagu sebagai pangan alternatif	Peningkatan SDM pengolah pangan lokal	-
	• Pengembangan dan Pemberdayaan cadangan pangan masyarakat	Tingkat capaian kelompok lumbung yang diberdayakan	-
	• Penguatan jaringan distribusi pangan dan antar wilayah (Lokal & Regional)	Jumlah jaringan distribusi yang dikerjasamakan	-

1	2	3	4
	Penguatan jaringan distribusi pangan dan antar wilayah (Lokal & Regional)	Jumlah jaringan distribusi yang dikerjasamakan	-
	Pemantauan dan analisis akses harga pangan pokok	Tersedianya informasi harga pangan	-
	- Pengembangan sistem Kewaspadaan Pangan dan Gizi (SKPG)	Persentase pemahaman system kewaspadaan pangan dan gizi (SKPG) aparat 100%	-
	Gerakan Penganekaragaman Konsumsi Pangan Beragam, Bergizi, Seimbang dan Aman (B2SA)	Terwujudnya Gerakan Konsumsi Pangan B2SA	-
	Lomba Cipta Menu B2SA tingkat Provinsi dan Nasional	Peserta lomba	-
	Analisis Situasi Konsumsi Pangan Penduduk	Tersedianya buku analisis pangan masyarakat Provinsi Riau	-
	Pengelolaan pemanfaatan perkarangan/perann perempuan dalam ketahanan pangan	Pemanfaatan lahan perkarangan	-
	Pengembangan pangan lokal	Alat pengolah pangan lokal	-
	Sertifikasi pangan segar (buah dan sayur)	Terjaminnya mutu dan keamanan pangan segar	-
	Pengawasan ketahanan pangan	Tersedianya pangansegar dan aman untuk dikonsumsi	-
	Peningkatan kapasitas dan operasional pengembangan kelembagaan DKP	Rumusan kesepakatan	-
	Penghargaan Pangan Adikarya Nusantara	Tingkat Capaian Motivasi dan Kinerja Aparat/masyarakat	-
	Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Pembangunan Ketahanan Pangan	Tingkat Pencapaian Program Kegiatan Ketahanan Pangan	100
	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Ketahanan Pangan	Tingkat Capaian Pelaksanaan Kegiatan BKP Prov. Riau di Provinsi dan Kab/Kota	100
3.	Program Peningkatan Mutu dan Keamanan Pangan		
	Peningkatan kompetensi SDM Keamanan Pangan		-

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2017 Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2018

Keterangan (-) Program tidak terealisasi

Berdasarkan data pada tabel I.3 diatas terlihat bahwa sebahagian program Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2017 tidak terealisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas, tidak dapat diselenggarakan dengan baik.

- Kemampuan pegawai melakukan perencanaan penganggaran dana dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga menyebabkan minimnya alokasi dana APBD yang dianggarkan untuk

pengembangan sektor pangan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Hal ini pada akhirnya mengakibatkan berbagai usulan pendanaan yang telah dianggarkan tidak mendapat dukungan penuh dari segenap pihak khususnya dari Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau.

11. Terjadinya tumpang tindih kewenangan dan koordinasi antar bidang dalam organisasi seperti kewenangan bidang keamanan pangan juga ada di UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan pangan.
12. Kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu dari masyarakat pengguna jasa pelayanan yang tidak melengkapi berbagai persyaratan administrasi yang telah ditetapkan, seperti dalam hal ini dalam kegiatan pelayanan pengurusan sertifikat Prima 3 buah dan sayuran segar menjadi terkendala akibat kelengkapan administrasi yang dipersyaratkan untuk kegiatan tersebut tidak dilengkapi dengan baik oleh masyarakat pengguna jasa sertifikat Prima 3 buah dan sayuran segar.
13. Keterbatasan pendanaan yang disalurkan oleh Pemerintah Provinsi Riau pada akhirnya mengakibatkan terkendalanya kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau seperti pelaksanaan uji laboratorium sebagai syarat terbitnya sertifikasi pangan. Karena keterbatasan anggaran tersebut, maka untuk setiap tahun kegiatan jumlah sertifikat yang diterbitkan oleh Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau menjadi terbatas.
14. Koordinasi dengan instansi lainnya tidak berjalan dengan baik. Sebagai contoh kasus fenomena anggur murah yang dijual dipinggir jalan yang berasal dari Cina menyebabkan keresahan tersendiri bagi masyarakat akan mutu dan

kualitas dari anggur tersebut. Setelah dilakukan pemeriksaan dan diteliti oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) maka disimpulkan bahwa didalam anggur-anggur tersebut tidak ditemukan unsur zat berbahaya. Namun tindak lanjut dari hasil pemeriksaan dan penelitian yang telah dilakukan oleh Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau bersama Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) tidak ditindak lanjuti oleh instansi terkait lainnya akibat kurangnya koordinasi dan kerjasama antar instansi.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja dan kompetensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat khususnya dalam upaya meningkatkan ketahanan pangan di Provinsi Riau.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompetensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan publik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau”**

1.2. Perumusan Masalah

Pada dasarnya perumusan masalah digunakan untuk membatasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian, rumusan masalah harus dapat menunjukkan inti masalah yang hendak diteliti. Dengan melihat latar belakang diatas, maka pokok permasalahan yang akan dikaji adalah :

1. Bagaimanakah disiplin kerja pegawai, kompetensi pegawai dan kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja pegawai dan kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau baik secara parsial ataupun simultan

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja pegawai, kompetensi kerja pegawai dan kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan (Diskebang) Provinsi Riau baik secara parsial ataupun simultan .

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai upaya pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin kerja, kompetensi pegawai dan kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

2. Aspek Praktis

Dari penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Pemerintah Daerah Provinsi Riau mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap dan kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Konsep Administrasi

Secara etimologis istilah administrasi berasal dari bahasa Inggris, dari kata *Administration* yang bentuk infinitifnya adalah *administer*. Kata Administrasi juga berasal dari bahasa Belanda, yaitu *Administratie* yang mempunyai pengertian mencakup *stelselmatige verkrijging en verwerking van gegevens* (tata usaha), *bestuur* (manajemen dari kegiatan-kegiatan orang), *Beheer* (manajemen dari sumber daya, seperti financial, personel, gudang). (Silalahi, 2009:2)

Adapun administrasi dalam arti sempit menurut para ahli menurut para ahli ilmu administrasi adalah sebagai berikut : Soewarno Handyaningrat (1998) mengemukakan bahwa : “ Administrasi meliputi kegiatan surat – menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda yang bersifat teknis ketatausahaan (*Clerical Work*).”:

Sedangkan Silalahi menyatakan bahwa :

“Administrasi dalam arti sempit merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain.” (Silalahi, 2009 : 5)

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi secara sempit merupakan penyusunan dan pencatatan data yang bermaksud untuk mempermudah memperolehnya kembali. Sehingga tujuannya hanya sebagai data atau catatan dimaksudkan untuk menyediakan informasi serta mempermudah memperoleh informasi kembali jika dibutuhkan.

Menurut Sagala (2006:40) secara teoritik pengertian administrasi melayani secara intensif, sedangkan secara etimologis administrasi dalam bahasa inggris “*administer*” yaitu kombinasi dari kata latin yang terdiri dari Ad dan Minisrare yang berarti “*to serve*” melayani, membantu dan memenuhi. Lebih jelas lagi kata Ad artinya intensif sedang Ministre berbentuk kata benda yang berarti melayani, membantu atau mengarahkan.

Menurut Siagian (dalam Safie, 2003:5) administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas, ciri-ciri administrasi dapat digolongkan atas: 1. Adanya tujuan yang dicapai, 2. Adanya sekelompok orang yang bekerja sama, 3. Adanya kegiatan / proses / usaha yang dilakukan, 4. Didasarkan atas rasionalitas.

Pengertian administrasi dalam arti luas merupakan suatu proses rangkaian kerjasama antara dua orang atau lebih berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing masing dalam sebuah hirarki organisasi yang saling mendukung dan melengkapi untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan kata lain pengertian administrasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang disepakati bersama.

2.1.2. Konsep Organisasi

Organisasi secara umum merupakan bentuk kerja sama antar individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Siagian, (2006:6), menjelaskan organisasi seperti berikut :

“Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.”

Menurut Rosenweg dalam (Hamin, 2005:31) organisasi dapat dipandang sebagai:

- a) Sistem sosial, yaitu orang-orang dalam kelompok;
- b) Integritas atau kesatuan dari aktivitas-aktivitas orang yang berkerja sama;
- c) Orang-orang yang berorientasi atau berpedoman pada tujuan bersama.

Menurut Waldo dalam (Syafie, 2003:114) organisasi adalah sebagai suatu struktur dari kewenangan-kewenangan dan kebiasaan-kebiasaan dalam hubungan antar orang-orang pada suatu sistem administrasi. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa definisi organisasi menurut para ahli tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Wadah atau tempat terselenggaranya administrasi;
- b) Terjadi kerja sama dan pembagian tugas dalam organisasi tersebut;
- c) Berlangsung proses aktivitas berdasarkan kinerja masing-masing;
- d) Di dalamnya terjadi hubungan antar individu maupun kelompok, baik dalam organisasi itu sendiri maupun keluar organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu wadah tempat bersekumpulnya orang-orang yang melakukan kerja sama secara formal dengan satu tujuan tertentu.

2.1.3. Konsep Manajemen

2.1.3.1. Pengertian Manajemen

Banyak pengertian atau definisi yang diberikan para pakar mengenai manajemen. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut, menurut Robbins dan Coulter (2009: 8), Manajemen adalah proses mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.. Menurut Solihin (2009: 4), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Manulang dalam (Ratminto, 2012: 1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Terry dalam (Hasibuan, 2009 : 2) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sedangkan menurut Stoner dan Freeman dalam (Safroni, 2012: 44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan

dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan

2.1.3.2. Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut David (2010: 131), fungsi manajemen mencakup Lima fungsi utama, yaitu:

- a) **Perencanaan**
Proses perencanaan harus melibatkan manajer dan karyawan diseluruh organisasi. Perencanaan dapat memberikan dampak positif pada prestasi organisasi dan individu.
- b) **Pengorganisasian**
Tujuan dari pengorganisasian adalah mencapai usaha terkoordinasi dengan menetapkan tugas dan hubungan wewenang.
- c) **Pemotivasian**
Pemotivasian dapat didefinisikan sebagai proses untuk mempengaruhi orang untuk tujuan tertentu.
- d) **Penunjukkan Staf**
Merupakan aktivitas seperti merekrut, mewawancara, menguji, memilih, melakukan orientasi, pelatihan dan pengembangan, memelihara, mengevaluasi, memberikan penghargaan, melakukan tindak disiplin, mempromosikan, mentransfer, dan mengeluarkan karyawan. Aktivitas penunjukkan staf memainkan peran utama dalam mengimplementasi strategi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perusahaan.
- e) **Pengendalian**
Fungsi pengendalian manajemen termasuk aktivitas yang dilakukan untuk memastikan bahwa operasi yang sudah terjadi dengan operasi yang direncanakan.

Dari perbandingan beberapa fungsi-fungsi manajemen di atas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*) karena perencanaan yang akan menentukan tindakan apa yang harus dilakukan selanjutnya. Setelah perencanaan adalah pengorganisasian (*organizing*). Hampir semua ahli

menempatkan pengorganisasian diposisi kedua setelah perencanaan. Pengorganisasian merupakan pembagian kerja dan sangat berkaitan erat dengan fungsi perencanaan karena pengorganisasian pun harus direncanakan. Selanjutnya setelah menerapkan fungsi perencanaan dan pengorganisasian adalah menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda-beda seperti *actuating*, *leading*, dan *commanding*, tetapi mempunyai tujuan yang sama yaitu mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi juga ada penambahan fungsi pengkoordinasian (*coordinating*) setelah fungsi pengarahan. Fungsi pengkoordinasian untuk mengatur karyawan agar dapat saling bekerjasama sehingga terhindar dari kekacauan, percekcoakan dan kekosongan pekerjaan. Selanjutnya fungsi terakhir dalam proses manajemen adalah pengendalian (*controlling*).

2.1.4. Konsep Pelayanan Publik

2.1.4.1. Definisi Pelayanan Publik

Setiap instansi pemerintah di Indonesia mempunyai kewajiban untuk menyelenggarakan pelayanan publik agar terwujudnya kesejahteraan rakyat. Widodo (2001:269) mengemukakan bahwa pemerintah pada hakekatnya diadakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan bagi setiap anggota masyarakat untuk mampu mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai tujuan bersama.

Pelayanan publik telah diatur di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik. Undang-undang tersebut yang menjadi acuan peneliti dalam meneliti persoalan pelayanan publik khususnya yang

menyangkut aspek pelayanan kebersihan di Kota Bandar Lampung. Untuk itu, perlu pemahaman mengenai definisi pelayanan publik. Peneliti mengutip beberapa definisi pelayanan publik dari beberapa ahli dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Pelayanan publik menurut Sinambela dalam (Pasolong, 2010 : 128) adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik. Sedangkan menurut Kurniawan dalam (Pasolong, 2010 : 128) mengatakan bahwa pelayanan publik adalah pemberian pelayanan (melayani) keperluan orang lain atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik menegaskan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Berdasarkan pengertian-pengertian pelayanan publik yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelayanan publik adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka melayani kebutuhan masyarakat, baik pelayanan tersebut berupa barang, jasa atau administratif publik, secara langsung maupun tidak langsung, sesuai dengan prosedur perundang-undangan yang berlaku demi tercapainya kesejahteraan masyarakat.

Selanjutnya didalam pasal 5 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik menyatakan bahwa ruang lingkup pelayanan publik meliputi pelayanan barang publik dan jasa publik serta pelayanan administratif yang diatur dalam perUndang-undangan yang meliputi pendidikan, pengajaran, pekerjaan dan usaha, tempat tinggal, komunikasi dan informasi, lingkungan hidup, kesehatan, jaminan sosial, energi, perbankan, perhubungan, sumber daya alam, dan sektor strategis lainnya.

2.1.4.2. Manajemen Pelayanan Publik

Seiring dengan pengertian pelayanan publik yang telah dijelaskan diatas, manajemen pelayanan publik (Ratminto, 2012 : 36) dapat diartikan sebagai suatu proses penerapan ilmu dan seni untuk menyusun rencana, mengimplementasikan rencana, mengoordinasikan dan menyelesaikan aktivitasaktivitas pelayanan demi tercapainya tujuan-tujuan pelayanan. Atau dengan kata lain, manajemen pelayanan publik berarti suatu proses perencanaan dan pengimplementasiannya serta mengarahkan atau mengkoordinasikan penyelesaian aktivitas-aktivitas pelayanan publik demi tercapainya tujuan-tujuan pelayanan publik yang telah ditetapkan.

Manajemen Pelayanan Publik (Dudji, 2013 : 33) berkenaan dengan tata-kelola pelayanan yang berpangkal dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi sebagai mekanisme umpan balik menginovasi pelayanan yang dilakukan agen publik dalam memobilisasi sumber (pencapaian tujuan) dan alokasi sumber (adaptasi kepentingan publik) guna menyediakan pelayanan barang/jasa yang sebaik-baiknya kepada masyarakat yang memiliki daya ungkit atau daya dorong terjadinya

peningkatan kualitas kehidupan, peningkatan kesejahteraan, kemandirian, harkat dan martabat bangsa sebagai owner negara bangsa.

Selain definisi mengenai manajemen pelayanan publik, yang menjadi ciri-ciri dari manajemen pelayanan publik adalah sebagai berikut :

- a) Kegiatan yang dilakukan pemerintah;
- b) Pemenuhan kebutuhan dasar;
- c) Berbentuk barang dan jasa publik;
- d) Terkait dengan kepentingan publik

2.1.4.3. Konsep *New Public Management*

Dewasa ini organisasi sektor publik sering digambarkan tidak produktif, tidak efisien, selalu rugi, rendah kualitas, miskin inovasi dan kreatifitas, dan berbagai kritikan lainnya. Munculnya kritik keras yang ditujukan kepada organisasi-organisasi sektor publik tersebut menimbulkan gerakan untuk melakukan reformasi manajemen sektor publik. Salah satu gerakan reformasi sektor publik adalah munculnya konsep *New Public Management*.

Tema pokok dalam *New Public Management* ini antara lain bagaimana menggunakan mekanisme pasar dan terminology di sektor publik. Bahwa dalam melakukan hubungan antara instansi-instansi pemerintah dengan pelanggannya dipahami sama dengan proses hubungan transaksi yang dilakukan oleh mereka dunia pasar (*market place*). Di dalam konsep *New Public Management* semua pimpinan (*manager*) didorong untuk menemukan cara-cara baru dan inovatif untuk memperoleh hasil yang maksimal atau melakukan privatisasi terhadap fungsi-fungsi pemerintahan. Mereka tidak lagi memimpin dengan cara-cara melakukan semuanya sampai jenis pekerjaan yang kecil-kecil. Mereka tidak lagi melakukan “rowing” menyapu bersih semua pekerjaan. Melainkan mereka melakukan “steering”

membatasi terhadap pekerjaan atau fungsi mengendalikan, memimpin dan mengarahkan yang strategis saja. Dengan demikian, kunci daripada *New Public Management* adalah sangat menitikberatkan pada mekanisme pasar dalam mengarahkan program-program publik. Pengaturan seperti ini termasuk upaya melakukan kompetisi di dalam instansi pemerintah dan unit-unit lintas batas bagi sektor organisasi yang berorientasi profit maupun non-profit.

Konsep *New Public Management* ini dapat dipandang sebagai suatu konsep baru yang ingin menghilangkan monopoli pelayanan yang tidak efisien yang dilakukan oleh instansi dan pejabat-pejabat pemerintah. Dengan konsep seperti inilah maka Christopher Hood dari London School of Economics (1995) mengatakan bahwa *New Public Management* mengubah cara-cara dan model birokrasi publik yang tradisional ke arah cara-cara dan model bisnis privat dan perkembangan pasar. Cara-cara legitimasi birokrasi publik untuk menyelamatkan prosedur dari diskresi administrasi tidak lagi dipraktikkan oleh *New Public Management* dalam birokrasi pemerintah. Untuk lebih mewujudkan konsep *New Public Management* dalam birokrasi pemerintah.

Untuk lebih mewujudkan konsep *New Public Management* dalam birokrasi publik, maka diupayakan agar para pemimpin birokrasi meningkatkan produktivitas dan menentukan alternatif cara-cara pelayan publik berdasarkan perspektif ekonomi. Mereka didorong untuk memperbaiki dan mewujudkan akuntabilitas publik kepada pelanggan, meningkatkan kinerja, restrukturisasi lembaga birokrasi publik, merumuskan kembali misi organisasi, melakukan streamlining proses dan prosedur

birokrasi, dan melakukan desentralisasi proses pengambilan kebijakan (Thoha, 2008:75).

Tujuh komponen doktrin dalam new public management yang dikemukakan oleh Christopher Hood, yaitu:

- a) Pemanfaatan manajemen yang profesional dalam sektor publik;
- b) Penggunaan indikator kinerja;
- c) Penekanan yang lebih besar pada kontrol output;
- d) Pergeseran perhatian ke unit-unit yang lebih kecil;
- e) Pergeseran ke kompetisi yang lebih tinggi;
- f) Penekanan gaya sektor swasta pada praktek manajemen;
- g) Penekanan pada disiplin dan penghematan yang lebih tinggi dalam penggunaan sumberdaya.

Vigoda dan Keban (Pasolong, 2010:34), mengungkapkan bahwa ada 7 (tujuh) prinsip-prinsip *New Public Management*, yaitu:

- 1) Pemanfaatan manajemen profesional dalam sektor publik
- 2) Penggunaan indikator kinerja
- 3) Penekanan yang lebih besar pada kontrol output
- 4) Pergeseran perhatian ke unit-unit yang lebih kecil
- 5) Pergeseran ke kompetisi yang lebih tinggi
- 6) Penekanan gaya sektor swasta pada penerapan manajemen
- 7) Penekanan pada disiplin dan penghematan yang lebih tinggi dalam penggunaan sumber daya

New Public Management ini telah mengalami berbagai perubahan orientasi menurut Ferlie dalam (Pasolong, 2010:35), yaitu:

- 1) *Orientasi The Drive* yaitu mengutamakan nilai efisiensi dalam pengukuran kinerja.
- 2) *Orientasi Downsizing and Decentralization* yaitu mengutamakan penyederhanaan struktur, memperkaya fungsi dan mendelegasikan otoritas kepada unit-unit yang lebih kecil agar dapat berfungsi secara cepat dan tepat.
- 3) *Orientasi In Search of Excellence* yaitu mengutamakan kinerja optimal dengan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 4) *Orientasi Public Service* yaitu menekankan pada kualitas, misi dan nilai-nilai yang hendak dicapai organisasi publik, memberikan perhatian yang lebih besar kepada aspirasi, kebutuhan dan partisipasi “user” dan warga masyarakat, memberikan otoritas yang lebih tinggi kepada pejabat yang dipilih masyarakat, termasuk wakil-wakil mereka, menekankan “social

learning” dalam pemberian pelayanan publik dan penekanan pada evaluasi kinerja secara berkesinambungan, partisipasi masyarakat dan akuntabilitas

New public management secara umum dipandang sebagai suatu pendekatan dalam administrasi publik yang menerapkan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dalam dunia manajemen bisnis dan disiplin yang lain untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kinerja pelayanan publik dan birokrasi modern.

2.1.5. Konsep Disiplin Kerja

2.1.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2006: 444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Singodimenjo dalam Sutrisno (2009:86) bahwa: “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

2.1.5.2.Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Singodimejo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Setiyawan (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.1.5.3. Indikator Disiplin Kerja

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2007: 193) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau merujuk pada pendapat Siagian (2008: 30) yang menerangkan bahwa penilaian kedisiplinan meliputi :

1. Disiplin terhadap kedatangan
2. Disiplin terhadap waktu pulang
3. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja

5. Disiplin terhadap perintah atasan
6. Disiplin terhadap peningkatan kerja sama

2.1.6. Konsep Kompetensi Pegawai

2.1.6.1. Pengertian Kompetensi

Sudarmanto (2009: 87) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46a Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa:

“Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.”

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

2.1.6.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Adapun salah satu konsep kompetensi menurut Gordon dalam (Sudarmanto:2009:203) yang mengatakan karakteristik yang terdapat dalam kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Dimana seseorang memiliki kesadaran dan pengamatan akal pikiran dibidang kognitif atau informasi yang diketahui oleh seseorang.
2. Pemahaman (*Understanding*)
Dimana seseorang memiliki kedalaman kognitif dan proses berpikir dengan benar.
3. Kemampuan (*Skill*)
Sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk bertindak dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.
4. Nilai (*Value*)
Sesuatu standar perilaku yang telah diyakini secara psikologis didalam diri seseorang.
5. Sikap (*Attitude*)
Suatu reaksi atau perasaan senang, tidak senang, suka atau tidak suka terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*Interest*)
Suatu dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Zwell (2000: 56-58) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten.

Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai,

motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Sutrisno, 2011:205).

2.1.6.3. Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini indikator kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau yang akan dijadikan analisis kajian, merujuk pada pendapat Manopo (2011:34), membagi 5 (lima) karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut :

- 1) Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
- 2) Sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi.
- 3) Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan image dari seseorang.
- 4) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- 5) Ketrampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

2.1.7. Konsep Kinerja

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang

dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi (Mahsun, 2006:23).

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur.

Sedangkan menurut Indra (2006:267), kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Pabundu (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan proses penilaian atau evaluasi terhadap prestasi kerja dalam suatu organisasi.

Definisi di atas dapat diambil kesimpulan kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Setidaknya ada empat elemen kinerja, yaitu (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok; (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang tersebut; (3) pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang ditetapkan; (4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum (Lijan, 2006).

2.1.7.1. Pengukuran Kinerja

Dalam usaha mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), maka penyelenggaraan organisasi harus yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. *Good corporate governance* dapat dicapai dengan memenuhi beberapa unsur, yaitu perencanaan dan pengarahannya yang tepat, *accountable*, informasi yang dihasilkan tepat waktu, partisipasi dari semua pihak yang terkait, manajemen sumber daya yang baik, pengendalian yang tepat, dan transparansi.

Pengukuran kinerja adalah alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas. Pelayanan publik tersebut menjadi *bottom line* dalam organisasi sektor publik.

Sedangkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/09/M.PAN/5/2007, Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah pada Pasal 1 Ayat 2 dinyatakan bahwa:

“Pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan”

Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Karenanya, sudah merupakan suatu hal yang mendesak untuk menciptakan sistem yang mampu untuk mengukur kinerja dan keberhasilan organisasi. Untuk dapat menjawab pertanyaan tingkat keberhasilan organisasi, maka seluruh aktivitas organisasi tidak semata-mata kepada input dari program organisasi, tetapi lebih ditekankan kepada output, proses, manfaat, dan dampak program organisasi, (Sedarmayanti, 2009:195)

Sedangkan Mardiasmo dalam Tangkilisan (2005:177) mengemukakan bahwa tolak ukur kinerja organisasi publik berkaitan dengan ukuran keberhasilan yang dapat dicapai oleh organisasi tersebut. Satuan ukur yang relevan yang digunakan

adalah efisiensi pengelolaan dan tingkat kualitas pelayanan yang dapat diberikan kepada publik.

Berdasarkan pengertian tentang pengukuran kinerja yang telah diuraikan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengukuran kinerja bermanfaat bagi suatu organisasi untuk mengetahui seberapa berhasil suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi.

Menurut Cristopher Pollit dan Geer Bouckaert dalam (Keban,2004:206) mengemukakan model pengukuran kinerja program yang sangat populer yaitu model *input/output* (*the input/output model*). Model ini mengasumsikan bahwa institusi/program dibangun untuk memenuhi kebutuhan sosial ekonomi tertentu. Berdasarkan tujuan tersebut disusun tujuan organisasi atau program. Organisasi atau program menyediakan input (staf, gedung, sumber daya), menyusun kegiatan-kegiatan (*activities*) untuk mengolah input tersebut dalam proses tertentu untuk menjadi *output*. *Output* yang dihasilkan kemudian berinteraksi dengan lingkungan sehingga memberi hasil tertentu (*result*) atau disebut *intermediate outcomes*, dan dalam jangka panjang hasil tersebut menjelma menjadi dampak atau *final outcomes*.

Dalam model *input/output* ini, parameter penilaian kinerja terdiri dari:

- a. Relevansi, yaitu mengukur keterkaitan atau relevansi antara kebutuhan dengan tujuan yang dirumuskan
- b. Efisiensi, yaitu perbandingan antara input dengan *output*
- c. Efektifitas, yaitu tingkat kesesuaian antara tujuan dengan *intermediate outcomes* (*result*) dan *final outcomes* (*impacts*)

- d. *Utility* dan *Sustainability*, yaitu mengukur kebergunaan dan keberlanjutan antara kebutuhan dengan *final outcemes (impacts)*

Sedangkan pernyataan yang dikemukakan oleh Mahsun (2006:77-78), kinerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu :

a. Masukan (*Input*)

Adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur jumlah sumber daya seperti anggaran (dana), sumber daya manusia, peralatan, material dan masukan lain, yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan.

b. Proses (*Process*)

Dalam indikator proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.

c. Keluaran (*Output*)

Adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan non fisik. Indikator keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan.

d. Hasil (*Outcome*)

Adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). *Outcome* menggambarkan tingkat pencapaian atau hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak.

e. Manfaat (*Benefit*)

Adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil.

f. Dampak (*Impact*)

Adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

Pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk;

1. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja
4. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati
5. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
7. Membantu memahami proses kegiatan organisasi
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
10. Mengungkap permasalahan yang terjadi, (Sedarmayanti, 2009:195)

2.1.7.2. Kinerja Organisasi

Tekanan terhadap organisasi sektor publik, khususnya organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah adalah memperbaiki kinerjanya dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah. Hal ini dimaksudkan agar pemerintah dapat menjalankan pemerintahan dengan efektif dan efisien dalam rangka mensejahterakan masyarakat.

Wibowo dalam Pasolong (2010:176), kinerja organisasi merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Pasolong (2010:375), kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu.

Menurut Sinambela (2012:181), kinerja organisasi merupakan kumulatif kinerja pegawai, oleh karenanya semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sedangkan menurut Nasucha dalam (Sinambela, 2012:186), kinerja organisasi didefinisikan juga sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa esensi dari kinerja organisasi adalah gambaran mengenai hasil kerja dari kegiatan kerjasama di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini kinerja organisasi yang dimaksud adalah tingkat pencapaian ataupun hasil kerja dari organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

2.1.7.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Baron dalam (Wibowo, 2011 : 300), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*) , kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mahmudi (2015:21-22), kinerja organisasi memang tidak semata-mata dipengaruhi oleh kinerja individual atau kinerja tim saja, namun dipengaruhi oleh faktor yang lebih luas dan kompleks, misalnya faktor lingkungan baik internal maupun eksternal. Faktor lingkungan meliputi faktor ekonomi, sosial, politik, keamanan dan hukum yang didalamnya organisasi beroperasi. Selain faktor

lingkungan eksternal, faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kepemimpinan, struktur organisasi, strategi pilihan, dukungan teknologi, kultur organisasi dan proses organisasi.

2.1.7.4.Indikator Kinerja Organisasi

Dalam penelitian ini indikator kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau yang akan dijadikan analisis kajian, merujuk pada pendapat

Dwiyanto (2002:83) kinerja pelayanan publik di Indonesia, pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor internal meliputi :

a) Sarana

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Moenir (1992:119) mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Pengertian yang dikemukakan oleh Moenir, jelas memberi arah bahwa sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka sarana dan prasarana pada dasarnya memiliki fungsi utama sebagai berikut:

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu.
- 2) Meningkatkan produktivitas, baik barang dan jasa.
- 3) Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin.
- 4) Lebih memudahkan/sederhana dalam gerak para pengguna/pelaku.
- 5) Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin.
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
- 7) Menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan yang mempergunakannya.

b) Sumber daya manusia

Organisasi hidup di dalam lingkungan yang secara terus-menerus mempengaruhi keberadaan dan kelangsungan hidupnya. Untuk hal ini,

organisasi haruslah senantiasa melakukan upaya-upaya yang dapat memperkuat keberadaannya di dalam lingkungannya. Upaya yang dapat dilakukan salah satunya adalah dengan memberikan nilai tambah bagi lingkungannya melalui penyampaian berbagai output yang dihasilkan. Upaya ini hanya dimungkinkan jika organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten.

Sementara itu, kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tidaklah selalu sesuai dengan apa yang dituntut untuk keberhasilan sebuah pekerjaan. Tak dapat dipungkiri, ada juga organisasi yang cukup beruntung karena secara tidak sengaja memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap mental dan sosial yang sangat mendukung pengetahuan visi dan misi organisasi.

Tidak jarang pula organisasi memiliki sumber daya manusia yang berasal dari berbagai macam sumber titipan yang seringkali merepotkan karena tidak dibarengi dengan keterampilan dan pengetahuan yang memadai. Atau, tuntutan perkembangan lingkungan tidak didukung dengan perkembangan kompetensi yang dihasilkan oleh institusi pendidikan sehingga selalu ada gap antara yang diharapkan dengan yang ada. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu faktor pendukung utama dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

c) Koordinasi antar unit

Koordinasi merupakan suatu hal yang harus dapat terlaksana dengan baik sehingga dapat menghasilkan sasaran dan tujuan suatu organisasi. koordinasi dalam suatu organisasi hendaknya dapat terlaksana sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai.

2. **Faktor eksternal meliputi :**

a) Pengguna jasa

Berdasarkan pendapat Soebijanto (1998:18) dikutip Dwiyanto, “kadang kala pengguna jasa menghalalkan segala cara untuk menyelesaikan urusannya meskipun melanggar peraturan, seperti kasus pengurusan izin administrasi apabila data tidak lengkap maka tidak diproses”

b) Kelengkapan administrasi

Kelengkapan administrasi (dokumen) merupakan salah satu faktor pendukung yang mampu meningkatkan kinerja, baik itu kinerja individu maupun kinerja organisasi itu sendiri. Dokumen pendukung

c) Koordinasi dengan instansi lain

Koordinasi yang dilakukan dengan instansi lain (pemerintah setempat) harus berkesinambungan karena suatu organisasi saling terkait oleh aturan-aturan, demi untuk peningkatan kinerja suatu organisasi, Dwiyanto (2002:83).

1.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan peneliti tentang disiplin kerja, kompetensi pegawai dan kinerja organisasi. Akan dijelaskan seperti pada tabel 2.1 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No 1	Nama Jurnal 2	Variabel 3	Hasil 4	Persamaan 5	Perbedaan 6
1.	Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah <i>Hamlan Daly. 2015. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 84-94. ISSN: 2302-2019</i>	Kompetensi, Disiplin Kompensasi dan Kinerja	b. Kompetensi, disiplin, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. c. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana pegawai Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. d. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. e. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.	Sama-sama meneliti mengenai Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai.	Tidak membahas mengenai kompensasi dan kinerja pegawai
2.	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>I Putu Ari Saputra,dkk. 2016 e-Journal Universitas Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)</i>	Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan	a. Ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015.	Sama-sama meneliti mengenai Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai.	Tidak membahas mengenai kompensasi dan kinerja pegawai

1	2	3	4	5	6
			b. Ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015 c. Ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015. d. Ada pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015.		
3.	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Kabupaten Sigi <i>Meri Revita. 2015. 2014. Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 9, September 2015 hlm 159-170 Universitas tadulako</i>	Kompetensi Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai	a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.	Sama-sama meneliti mengenai Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai.	Tidak membahas mengenai kompensasi dan kinerja pegawai
4.	Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah <i>Hamlan Daly. 2015. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 84-94. ISSN: 2302-2019</i>	Kompetensi Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai	a. Kompetensi, disiplin, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.	Sama-sama meneliti mengenai Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai.	Tidak membahas mengenai kompensasi dan kinerja pegawai

1	2	3	4	5	6
			b. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana pegawai Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. c. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. d. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah		
5.	Pengaruh Motivasi, Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen <i>Suparno, 2014. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014</i> ISSN :1693-0827	Motivasi, Disiplin, Kompetensi dan Kinerja	Motivasi, Disiplin, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Hasil uji R2 didapatkan hasil sebesar 0,497 atau 49,7% yang berarti variabel independen sebesar 49,7% sedangkan sisanya (50,3%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi	Sama-sama meneliti mengenai motivasi kerja dan Kompetensi Pegawai.	Tidak membahas mengenai motivasi dan kinerja pegawai

Sumber : Modifikasi Penelitian, 2019

Berdasarkan data pada tabel 2.1 jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rivky Pomalingo dkk. 2015 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara diketahui bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi tidak

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu menurut I Putu Ari Saputra,dkk. 2016 dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015. Ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015. Ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015. Ada pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Meri Revita. Tahun 2014. dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Kabupaten Sigi. Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamlan Daly. 2015 dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan

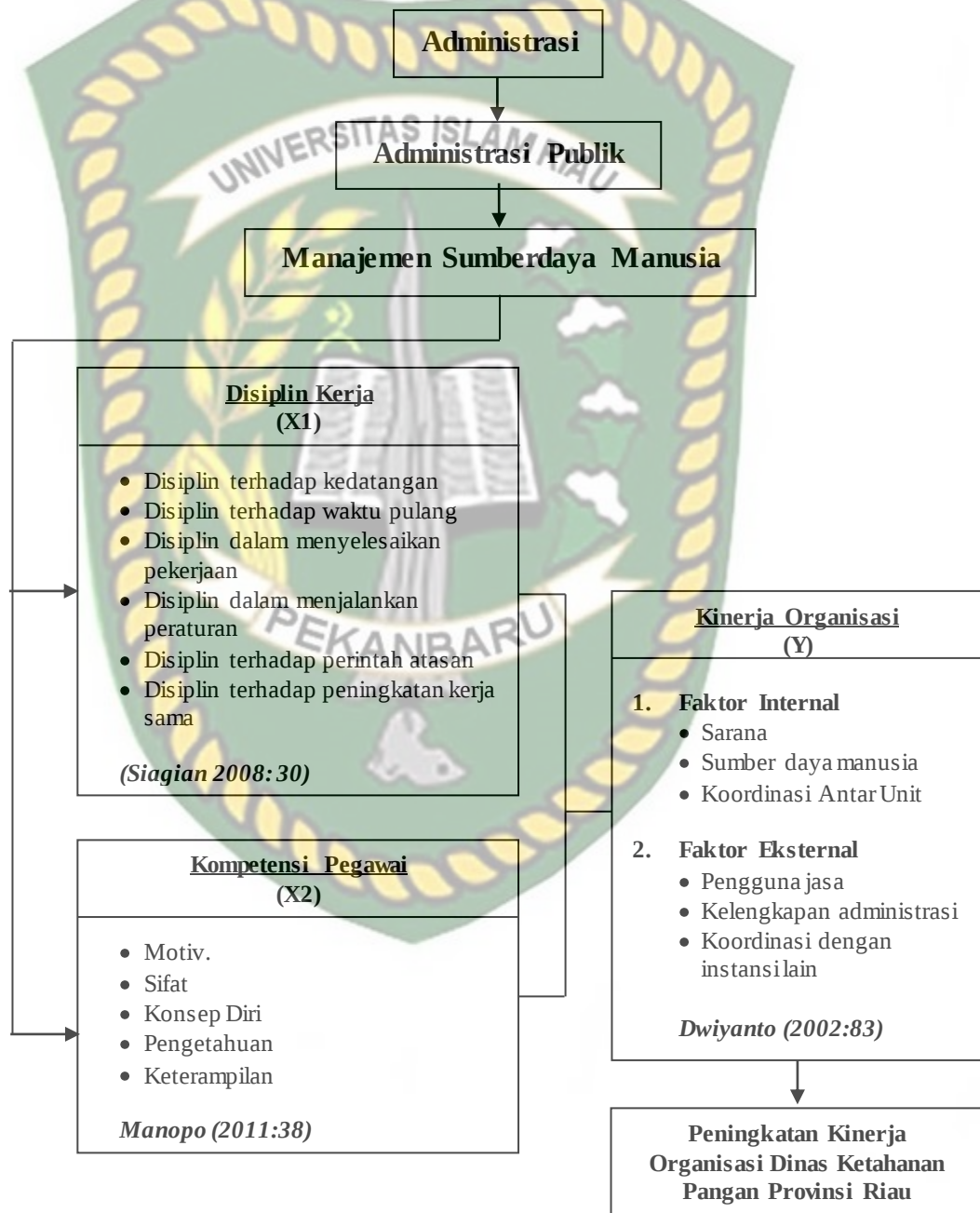
Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa Kompetensi, disiplin, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Penelitian yang dilakukan oleh Suparno, 2014 dengan judul Pengaruh Motivasi, Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen mendapatkan hasil bahwa Motivasi, Disiplin, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil R^2 didapatkan hasil sebesar 0.497 atau 49,7% yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 49,7% sedangkan sisanya (50,3%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi.

Sementara dalam penelitian yang dilakukan dalam penulisan tesis ini membahas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dengan hasil (*Adjusted R Square*) sebesar 0,670 atau 67%. Sumbangan pengaruh variabel independen (disiplin dan kompetensi) mampu menjelaskan sebesar 67% variasi variabel dependen (kinerja organisasi), sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

1.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian
Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja
Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau



Sumber: Siagian (2008), Manopo (2011) dan Dwiyanto (2002)

1.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka analisis yang telah dijelaskan, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

1.5 Konsep Operasional

Untuk menghilangkan serta menghindari dari kesalah pahaman beberapa konsep ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan dalam konsep operasional sebagai berikut :

2. Variabel Bebas / Independent (variabel X). Menurut Sugiyono (2012:59) pengertian variabel bebas yaitu : “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).”. dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas X terdiri dari dua variabel yaitu Disiplin Kerja sebagai variabel bebas X1 dan Kompetensi Pegawai sebagai Variabel bebas X2. masing-masing dari variabel bebas tersebut akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja X1

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno 2009:86).

Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau merujuk pada pendapat Siagian (2008: 30) antara lain adalah:

- Disiplin terhadap kedatangan
- Disiplin terhadap waktu pulang
- Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
- Disiplin dalam menjalankan peraturan
- Disiplin terhadap perintah atasan

- Disiplin terhadap peningkatan kerja sama
- b. Kompetensi Pegawai X2
Kompetensi Pegawai adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien, Sudarmanto (2009: 87).

Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis kompetensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau adalah berdasarkan 5 (lima) karakteristik kompetensi menurut pendapat Manopo (2011:38) antara lain adalah:

- Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
- Sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi.
- Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan image dari seseorang.
- Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- Ketrampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental

3. Variabel tidak Bebas / dependent (variabel Y). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Sugiyono (2012:59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel tidak bebas/dependent (Y) adalah Kinerja Organisasi.

Kinerja Organisasi (Y) merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif, Pasolong (2010:176).

Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor tersebut akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

- a. Faktor Internal terdiri dari:

- Sarana
- Sumber daya manusia.
- Koordinasi antar unit

- b. Faktor Eksternal terdiri dari:

- Pengguna Jasa
- Kelengkapan administrasi
- Koordinasi dengan instansi lain

4. Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau pada Pasal 3 Ayat 1d dinyatakan bahwa:
“Dinas Ketahanan Pangan Tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pangan;”

1.6 Operasional Variabel

Tabel. 2.2. Operasional Variabel.

Konsep Variabel 1	Dimensi 2	Indikator 3	Item Penilaian 4	Skala 5
Disiplin Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno 2009:86)	Disiplin (X1)	1. Disiplin terhadap kedatangan 2. Disiplin terhadap waktu pulang. 3. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Disiplin dalam menjalankan peraturan 5. Disiplin terhadap perintah atasan 6. Disiplin terhadap peningkatan kerja sama (Siagian 2008: 30)	• Ketaatan pegawai untuk datang ke kantor tepat waktu • Ketaatan pegawai dalam meninggalkan kantor • Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu, standar dan prosedur kerja • Ketaatan pegawai dalam bekerja sesuai aturan yang berlaku • Kesiapan pegawai dalam menjalankan perintah atasan • Kesiapan pegawai untuk bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
Kompetensi Adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Sudarmanto (2009: 87)	Kompetensi Pegawai (X2)	1. Motiv. 2. Sifat. 3. Konsep Diri. 4. Pengetahuan 5. Ketrampilan Manopo (2011:38)	• Konsistensi pikiran dan tindakan pegawai • Karakteristik fisik pegawai • Sikap pegawai • Pengetahuan pegawai • Keahlian pegawai	Ordinal

1	2	3	4	5
Kinerja Organisasi Kinerja organisasi merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif) Pasolong (2010:176),	Kinerja Organisasi (Y)	Faktor Internal 1. Sarana 2. Sumber daya manusia. 3. Koordinasi antar unit Faktor Eksternal 4. Pengguna Jasa 5. Kelengkapan administrasi 6. Koordinasi dengan instansi lain Dwiyanto (2002:83)	• Ketersediaan alat penunjang keberhasilan proses pelayanan publik • Ketersediaan pegawai yang kompeten pada bidangnya • Terjalannya koordinasi dan kerjasama yang baik dalam organisasi • Kondisi masyarakat yang dilayani • Kelengkapan administrasi instrumen/peraturan pendukung kegiatan • Terjalannya kerjasama dengan instansi lain dalam pelaksanaan program kegiatan	Ordinal

Sumber : Modifikasi Penelitian, 2019

1.7 Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau ini dilakukan dengan menggunakan skala ordinal. Pengukuran data ordinal (*ordinal scale*) akan menunjukkan data sesuai dengan sebuah orde atau urutan tertentu (Ferdinand, 2006). Sedangkan tipe/teknik skala ordinal yang digunakan yaitu *semantic scale* yaitu respon terhadap sebuah stimuli yang disajikan dalam bentuk kategori semantik, yang menyatakan sebuah tingkatan sifat atau keterangan tertentu (Ferdinand, 2006).

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan kriteria sebagaimana Tabel 2.3 dibawah ini sebagai berikut

Tabel. 2.3. Pemberian Skor.

No.	Kategori Jawaban	Kode	Bobot Nilai
1.	Sangat Baik	SB	5
2.	Baik	B	4
3.	Cukup Baik	CB	3
4.	Kurang Baik	KB	2
5.	Tidak Baik	TB	1

Sumber: *Ferdinan, 2006*

Perolehan skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1. Berdasarkan nilai tertinggi dan terendah tersebut, maka dapat ditentukan rentang interval sebagai berikut:

- a. Untuk variabel Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (X1) dengan 6 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (69 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

$$\text{Nilai tertinggi } 6 \times 69 \times 5 = 2070$$

$$\text{Nilai terendah } 6 \times 69 \times 1 = 414$$

Rentang skala Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (X1) didapatkan dari perhitungan :

$$RS = \frac{m - n}{k} \dots\dots\dots(\text{Ferdinand, 2006})$$

$$= \frac{2070 - 414}{5}$$

$$= \frac{1656}{5}$$

$$= 331,2$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

m = Skor maksimal

n = Skor minimal

k = Jumlah kategori penilaian

Tabel. 2.4. Kategori Rentang Skala Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (X1).

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	414 – 745,2	Tidak Baik
2.	745,3 – 1076,5	Kurang Baik
3.	1076,6 – 1407,8	Cukup Baik
4.	1407,9 – 1739,1	Baik
5.	1739,2 – 2070	Sangat Baik

Sumber: Data diolah

- b. Untuk variabel Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (X2) dengan 5 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (69 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

$$\text{Nilai tertinggi } 5 \times 69 \times 5 = 1725$$

$$\text{Nilai terendah } 5 \times 69 \times 1 = 345$$

Rentang skala Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (X2) didapatkan dari perhitungan :

$$RS = \frac{m - n}{k} \dots\dots\dots (\text{Ferdinand, 2006})$$

$$= \frac{1725 - 345}{5}$$

$$= \frac{1380}{5}$$

$$= 276$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

m = Skor maksimal

n = Skor minimal
k = Jumlah kategori penilaian

Tabel. 2.5. Kategori Rentang Skala Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (X2).

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	345 - 621	Tidak Baik
2.	621,1 – 897,1	Kurang Baik
3.	897,2 – 1173,2	Cukup Baik
4.	1173,3 - 1449,3	Baik
5.	1449,4 - 1725	Sangat Baik

Sumber: *Data diolah*

- c. Untuk variabel Kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (Y) dengan 6 item pertanyaan dikalikan dengan jumlah responden (69 orang) dikalikan dengan 5 (nilai tertinggi) dan dikalikan dengan 1 (nilai terendah) sehingga:

$$\text{Nilai tertinggi } 6 \times 69 \times 5 = 2070$$

$$\text{Nilai terendah } 6 \times 69 \times 1 = 414$$

Rentang skala Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (Y) didapatkan dari perhitungan :

$$\begin{aligned}
 RS &= \frac{m - n}{k} \dots\dots\dots (\text{Ferdinand, 2006}) \\
 &= \frac{2070 - 414}{5} \\
 &= \frac{1656}{5} \\
 &= 331,2
 \end{aligned}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

m = Skor maksimal

n = Skor minimal

k = Jumlah kategori penilaian

Tabel. 2.6. Kategori Rentang Skala Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (Y).

No.	Rentang Skala	Kategori
1.	414 – 745,2	Tidak Baik
2.	745,3 – 1076,5	Kurang Baik
3.	1076,6 – 1407,8	Cukup Baik
4.	1407,9 – 1739,1	Baik
5.	1739,2 - 2070	Sangat Baik

Sumber: Data diolah



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2007: 5). Menurut Subana (2005: 25) penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

Adapun Spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif yaitu untuk mengangkat fakta, keadaan, variabel, dan fenomena-fenomena yang terjadi sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan penyajiannya apa adanya. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional. Studi korelasi ini merupakan hubungan antar variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara variabel (Subana, 2005: 36). Dengan metode ini peneliti akan mendeskripsikan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Alasan utama pemilihan lokasi penelitian adalah karena instansi ini dalam

pengamatan awal peneliti merupakan suatu instansi yang penting dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pangan di Provinsi Riau.

Namun berdasarkan survey awal penelitian diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang bertugas pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau cenderung kurang baik, dimana masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor dengan alasan yang tidak jelas. Begitu juga dengan kompetensi pegawai dalam pelaksanaan tugas masih terkendala dengan rendahnya tingkat pemahaman pegawai khususnya dalam penerapan teknologi terbaru dan tepat guna dan berbagai kegiatan lainnya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

1.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, Arikunto (2006:131). Populasi yang dimaksud adalah pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Sugiyono (2008:115) menyatakan bahwa sampel yaitu: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 69 orang, dimana jumlah ini terdiri dari adalah jumlah keseluruhan pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Jumlah sampel pada penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel

3.1. di bawah ini sebagai berikut:

Tabel. 3.1. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Populasi	Jumlah		Persentase	Pengambilan Data
		Populasi	Sampel		
1	Kepala Dinas	1 orang	1 orang	100 %	Kuisisioner/Wawancara
2	Sekretaris	1 orang	1 orang	100 %	Kuisisioner/Wawancara
3	Kabid	4 orang	4 orang	100 %	Kuisisioner
4	Kasubbag	3 orang	3 orang	100 %	Kuisisioner
5	Kasi	12 orang	12 orang	100 %	Kuisisioner
6	Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT)	1 orang	1 orang	100 %	Kuisisioner
	Kasubbag TU	1 orang	1 orang	100 %	Kuisisioner
	Kasi	2 orang	2 orang	100 %	Kuisisioner
7	Kelompok Jabatan Fungsional	1 orang	1 orang	100 %	Kuisisioner
8	Staf	43 orang	43 orang	100 %	Kuisisioner
Jumlah		69 orang	69 orang	100%	

Sumber : Data olahan penelitian Tahun 2018

1.4. Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik sensus sampling, karena populasinya kurang dari 100 orang maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 69 orang Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Riduwan (2007:248), yaitu, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti.

Sensus sampling adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, maka jenis penelitian ini disebut penelitian sensus. Hal ini disebabkan oleh karena kemudahan bagi peneliti untuk menjadikan keseluruhan unit populasi menjadi sampel penelitian.

1.5. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini adalah berupa data Primer dan sekunder, yang dapat dibedakan sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara melalui penyebaran angket atau kuisisioner penelitian yang di berikan kepada masing-masing sampel penelitian beserta data hasil wawancara yang dilakukan perda informan penelitian yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur buku-buku dan data yang dikumpulkan dari sejumlah data yang tersedia secara tertulis yang berupa data kegiatan organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, data struktur organisasi beserta tugas dan fungsi Dinas dan data-data yang lain menurut penulis dapat melengkapi penelitian ini nantinya.

1.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuisisioner
- b. Wawancara
- c. Observasi.
- d. Studi Dokumentasi

Keempat teknik diatas merupakan sumber yang sangat mendukung dalam pengumpulan data .

1. Kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini penulis mengajukan pertanyaan yang disebarakan kepada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.
2. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Ridwan (2007:29). dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada pihak-pihak terkait seperti Kepala Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, sekretaris Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dengan alasan sebagai sumber informasi utama (*key informan*). Disamping itu wawancara juga dilakukan pegawai lainnya dalam lingkungan dinas untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian
3. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi atau data yang akan dipergunakan pada penelitian ini.
4. Studi Dokumentasi, dilakukan untuk mendapatkan data-data sekunder yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari buku-buku ilmiah sebagai bahan referensi dari beberapa pengarang dan literatur, teknik ini digunakan untuk mendapatkan mendapatkan konsep teori dalam penelitian ini.

1.7. Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis

Teknik analisa data akan dilakukan beberapa tahap sebagai berikut :

- a. Tahap pertama, dilakukan penyeleksian data (data primer dan data sekunder).
- b. Tahap kedua, data dan informasi yang telah diseleksi dikelompokkan sesuai dengan jenis atau tujuan berdasarkan pokok permasalahan kemudian dibuat data kuantitatif dalam bentuk tabel sebagai bahan analisis.

- c. Tahap terakhir, data yang diperoleh dianalisis sebagai bahan pengujian hipotesis penelitian dengan melakukan serangkaian uji antara lain sebagai berikut :

1. Uji validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali,2012:53). Untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Dalam mengukur validitas keabsahan butir instrumen atau keabsahan internal instrumen, dilakukan dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total, dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Perhitungan tersebut menghasilkan butir yang valid dan yang tidak valid dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}}$$

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien Korelasi

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (seluruh item)

N = Jumlah sampel

Kriteria yang digunakan untuk uji coba keabsahan butir instrument adalah r_{hitung} dalam taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$,

maka butir pernyataan dianggap valid. Demikian pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan tidak dipakai dalam penelitian/drop

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, (Priyatno, 2008:18)

Perhitungan reliabilitas butir pertanyaan Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Pegawai (X2) dan Kinerja Organisasi (Y) dilakukan dengan rumus Alpha Croban (Ghozali, 2011:38). Cara ini dipilih karena sesuai dengan instrument yang disusun dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_1^2}{\alpha_2^2} \right]$$

$$\alpha^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Dimana :

r_{ii}	= Reliabilitas instrumen/koefisien alfa
k	= Banyak butir pertanyaan
$\sum \alpha_1^2$	= Jumlah varian butir
α_2^2	= Varian total
N	= Jumlah sampel

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk menyelidiki hubungan antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam

penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independennya lebih dari satu yaitu disiplin kerja, dan kompetensi.

Kegunaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin dan kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots \text{Ghozali (2011:223)}$$

Keterangan :

Y : Kinerja Organisasi

- Faktor Internal
 - a. Sarana
 - b. Sumber daya manusia
 - c. Koordinasi Antar Unit
- Faktor Eksternal
 - a. Pengguna jasa
 - b. Kelengkapan administrasi
 - c. Koordinasi dengan instansi lain

a. : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien

X₁ : Disiplin Kerja

- Disiplin terhadap kedatangan
- Disiplin terhadap waktu pulang
- Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
- Disiplin dalam menjalankan peraturan
- Disiplin terhadap perintah atasan
- Disiplin terhadap peningkatan kerja sama

X₂ : Kompetensi Pegawai

- Motiv
- Sifat
- Pengetahuan
- Keterampilan

e : Error term, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Selain itu digunakan juga metode analisis statistik, yaitu dengan mengaplikasikan piranti lunak komputer *Statistical Package for Social*

Science (SPSS) 16.0 sehingga pekerjaan tabulasi, perhitungan statistik dan penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2 atau R Square)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Anto Dajan, 2000). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam prosentase. Nilai R^2 ini berkisar antara $0 < R^2 < 100\%$.

3. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Untuk mengetahui benar tidaknya hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t untuk Uji Parsial dan Uji F untuk Uji Simultan.

a. Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Tujuan dilakukannya uji parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah atau individual kontribusi atau pengaruh yang ditimbulkan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, (Priyatno, 2008:85). Dalam penelitian ini tingkat keyakinan adalah 95% (= 5%).

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara variabel disiplin kerja (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak yaitu dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima atau terdapat

pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara variabel independen (X_1 , X_2) dengan variabel dependen (Y) jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan sebaliknya, hipotesis ditolak jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Selain itu, pengambilan keputusan dalam menguji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas. Jika signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak, (Priyatno, 2008:85).

Pengujian dilakukan dengan melakukan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut (Santoso, 2004:175):

1) Membuat hipotesis

Hipotesis untuk kasus pengujian t-test adalah:

- $H_o : \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja, terhadap kinerja organisasi
- $H_a : \beta_1 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja, terhadap kinerja organisasi
- $H_o : \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi pegawai, terhadap kinerja organisasi
- $H_a : \beta_2 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi pegawai, terhadap kinerja organisasi

2) Pengambilan keputusan

Pengujian uji t di sini menggunakan program komputer SPSS ver. 16.

Dimana dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi pengujian $> 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka H_o diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang dirumuskan tidak terbukti kebenarannya.
- Jika nilai signifikansi pengujian $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka H_o ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang dirumuskan terbukti kebenarannya.

b. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F atau uji simultan pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau terikat, (Priyatno, 2008:85).

Hipotesis dalam penelitian ini untuk uji F yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel disiplin kerja (X1) dan kompetensi pegawai (X2) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak yaitu dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. F_{tabel} dapat ditentukan dengan cara : $F_{tabel} = df_1 ; df_2$. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$. df_1 (Jumlah variabel - 1), df_2 (n-k-1), (Priyatno, 2008:85).

Jadi, $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 69 - 2 - 1 = 66$. Selain itu, pengambilan keputusan dalam menguji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas. Jika signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima dan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Pengujian dilakukan dengan melakukan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut : (Santoso, 2004 : 203)

1) Perumusan Hipotesis

- $H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi

- $H_a : \beta_1 \beta_2 > 0$: Ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi

2) Pengambilan keputusan

Untuk melakukan uji F di sini digunakan program SPSS ver. 16, dengan dasar pengujian sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi pengujian $> 0,05$ ($\alpha=5\%$) menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang dirumuskan tidak terbukti kebenarannya
- Jika nilai signifikansi pengujian $< 0,05$ ($\alpha=5\%$) menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang dirumuskan terbukti kebenarannya.

c. Uji Koefisien Beta

Uji Koefisien Beta ini digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling menentukan (dominan) berpengaruh terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi linier. Nilai Beta terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat, (Priyatno, 2008:85)

1.8. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Desember 2018 Minggu ke I sampai dengan minggu ke 4 April 2019. Sementara itu untuk penyelesaian tesis ini memakan secara keseluruhan lebih kurang selama 5 bulan, untuk lebih jelasnya jadwal waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2. Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke-																			
		Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019				April 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan dan penyusunan UP	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x									
2	Seminar UP Tesis												x								
3	Riset												x								
4	Penelitian Lapangan													x	x						
5	Pengolahan dan Analisa Data													x	x						
6	Konsultasi dan bimbingan Tesis			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
7	Ujian Tesis																	x			
8	Revisi dan Pengesahan																	x	x		
9	Penggandaan Tesis																				x

Sumber: Modifikasi Peneliti Tahun 2019

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Ringkas

4.1.1. Sejarah Pembentukan Provinsi Riau

Pembentukan Provinsi Riau ditetapkan dengan Undang-Undang Darurat nomor 19 tahun 1957. Kemudian diundangkan dalam Undang-Undang nomor 61 tahun 1958. Dalam undang-undang itu telah ditetapkan pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau jo lembaran Negara Nomor 75 tahun 1957. Daerah swatantra Tingkat I Riau meliputi wilayah daerah daerah Swatantra Tingkat II:

1. Bengkalis
2. Kampar
3. Indragiri
4. Kepulauan Riau, termaktub dalam Undang-Undang no 12 tahun 1956 (lembaran Negara tahun 1956 nomor 25).
5. Kotapraja Pekanbaru, termaktub dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1956 nomor 19).

Surat Keputusan Presiden tanggal 27 Pebruari 1958 nomor 258/M/1958 telah diangkat Mr. S.M. Amin , Gubernur yang diperbantukan pada Kementerian Dalam negeri selaku Gubernur KDH Provinsi Riau yang pertama. Pelantikan Mr. S.M. Amin sebagai gubernur KDH Propinsi Riau dilakukan pada tanggal 5 Maret 1958 di Tanjung Pinang oleh Menteri Dalam Negeri yang diwakili oleh Sekjen Mr. Sumarman.

Ibukota Provinsi Riau untuk sementara ditempatkan di Tanjungpinang karena pada waktu itu pemberontakan PRRI sedang gencar-gencar terjadi di Riau Daratan dan Sumatera Barat. Selanjutnya pada tanggal 20 Januari 1959, Menteri Dalam negeri mengeluarkan Keputusan No.52/1/44-25 yang menetapkan Pekanbaru sebagai Ibukota Provinsi Riau.

4.1.2. Keadaan Umum Provinsi Riau

Provinsi Riau memiliki daerah yang sangat luas terdiri dari daratan dan perairan, dengan ukuran luas $\pm 329.867,61 \text{ km}^2$. sebesar 235.306 km^2 (71,33%) merupakan daerah lautan dan hanya 94.56161 km^2 (28,67%) merupakan daerah daratan. Disamping itu di daerah lautan yang berbatasan dengan negara lain diperkirakan luas daerah Zona Ekonomi Eksklusif adalah 379.000 km^2 .

Setelah terjadi pemekaran wilayah, Provinsi Riau yang dulunya terdiri dari 16 Kabupaten/kota sekarang hanya tinggal 11 Kabupaten/Kota setelah Provinsi Kepulauan Riau terhitung 1 Juli 2004 resmi menjadi Provinsi ke 32 di Indonesia. Sementara banyaknya Kecamatan berjumlah 146 dan Lurah/Desa berjumlah 1493 .

Provinsi Riau yang beribukota Pekanbaru, keberadaannya membentang dari lereng Bukit Barisan sampai $02^{\circ}25'00''$ Lintang Utara atau antara $100^{\circ}00'00''$ Bujur Timur- $105^{\circ}05'00''$ Bujur Timur.

Secara geografis, geo ekonomi maupun geo politik Provinsi Riau terletak pada jalur yang sangat strategis Provinsi Riau terletak pada jalur yang sangat strategis baik pada masa kini maupun pada masa yang akan datang, karena terletak pada jalur perdagangan Regional dan Internasional dikawasan ASEAN melalui kerjasama

Indonesia, Malaysia, *Thailand-Growth Triangle* (IMT-GT) dan Indonesia Malaysia, Singapura-Growth Triangle, (IMS-GT).

1. Letak Geografis Provinsi Riau

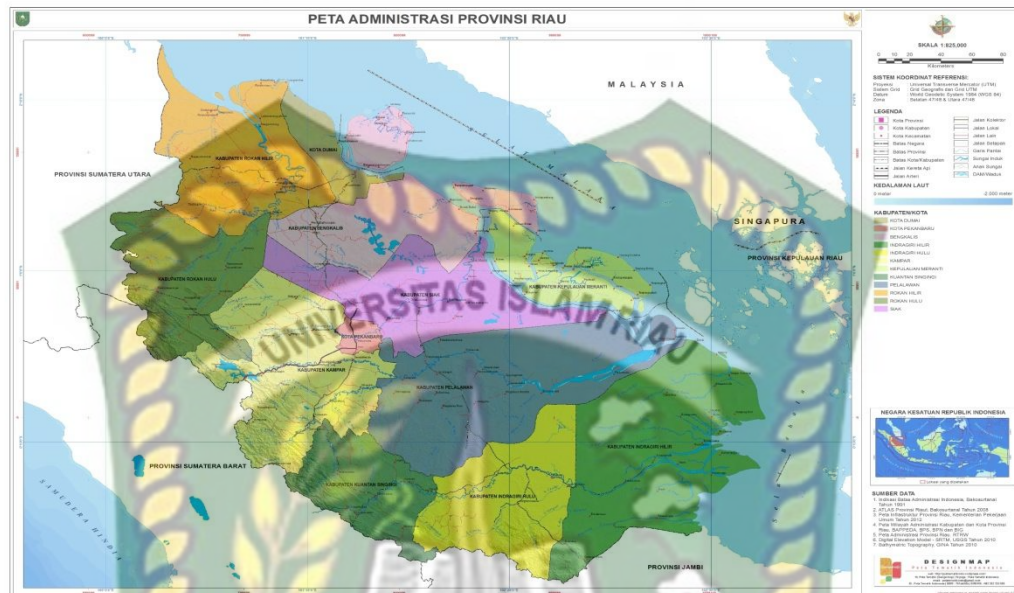
Provinsi Riau terdiri dari daerah daratan dan perairan, dengan luas lebih kurang 8.915.016 Ha (89.150 Km²), Keberadaannya membentang dari lereng Bukit Barisan sampai dengan Selat Malaka terletak antara 01° 05' 00" Lintang Selatan - 02° 25' 00" Lintang Utara atau antara 100° 00' 00" - 105° 05' 00" Bujur Timur. Disamping itu sesuai Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 terdapat wilayah lautan sejauh 12 mil dari garis pantai. Di daratan terdapat 15 sungai, diantaranya ada 4 sungai besar yang mempunyai arti penting sebagai sarana perhubungan seperti Sungai Siak (300 Km) dengan kedalaman 8 -12 m, Sungai Rokan (400 Km) dengan kedalaman 6-8 m, Sungai Kampar (400 Km) dengan kedalaman lebih kurang 6 m dan Sungai Indragiri (500 Km) dengan kedalaman 6-8 m. Ke 4 sungai yang membelah dari pegunungan daratan tinggi Bukit Barisan Bermuara di Selat Malaka dan Laut Cina Selatan itu dipengaruhi pasang surut laut.

Adapun batas-batas Provinsi Riau bila dilihat posisinya dengan negara tetangga dan provinsi lainnya adalah sebagai berikut:

- b. Sebelah Utara : Selat Malaka dan Provinsi Sumatera Utara
- c. Sebelah Selatan : Provinsi Jambi dan Provinsi Sumatera Barat
- d. Sebelah Timur : Provinsi Kepulauan Riau dan Selat Malaka
- e. Sebelah Barat : Provinsi Sumatera Barat dan Sumatera Utara.

Peta wilayah administratif Provinsi Riau akan ditunjukkan pada gambar 4.1 dibawah ini sebagai berikut:

Gambar 4.1
Peta Wilayah Administratif Provinsi Riau



Sumber: <https://petatematikindo.wordpress.com>

Pada Tahun 2009 Provinsi Riau terdiri dari 10 (sepuluh) Kabupaten dan 2 (dua) Kota, dimana pada tahun 2009 berdasarkan UU 12 tahun 2009 dibentuk Kabupaten Kepulauan Meranti, luas wilayah masing-masing Kabupaten/Kota seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1. Nama-nama Ibukota dan Luas Wilayah Kabupaten/Kota di Provinsi Riau

No	KABUPATEN/KOTA	IBUKOTA	LUAS (Ha)	LUAS AREA (%)
1.	Kuantan Singingi	Taluk Kuantan	5.259,36	6,04
2.	Indragiri Hulu	Rengat	7.723,80	8,88
3.	Indragiri Hilir	Tembilahan	12.614,78	14,50
4.	Pelalawan	Pangkalan Kerinci	12.758,45	14,66
5.	Siak	Siak Sri Indrapura	8.275,18	9,51
6.	Kampar	Bangkinang	10.983,47	12,62
7.	Rokan Hulu	Pasir Pangaraiyan	7.588,13	8,72
8.	Bengkalis	Bengkalis	6.975,41	8,02
9.	Rokan Hilir	Bagan Siapi-api	8.881,59	10,21
10.	Pekanbaru	Pekanbaru	632,27	0,73
11.	Dumai	Dumai	1.623,38	1,87
12.	Kepulauan Meranti	Selat Panjang	3.707,84	4,26
Provinsi Riau			87.023,66	100,00

Sumber: Buku Riau Dalam Angka 2017

Secara makro posisi tersebut merupakan posisi strategis karena berbatasan langsung dengan jalur pelayaran internasional di Selat Malaka dan Laut Cina Selatan serta berhadapan dengan negara-negara di Asia tenggara yaitu Malaysia – Singapura – Thailand – Kamboja dan Vietnam. Singapura sebagai negara pusat perdagangan dunia di belahan Timur merupakan negara yang secara langsung berbatasan dengan wilayah Provinsi Riau.

1. Jumlah Penduduk Provinsi Riau

Jumlah penduduk Riau pada tahun 2013 mencapai 6.033.268 jiwa, pada tahun 2016 mencapai 6.500.971 jiwa atau mengalami peningkatan 1,8 persen setiap tahunnya. Penduduk terbanyak terdapat di Kota Pekanbaru, dan penduduk terkecil terdapat di Kabupaten Kepulauan Meranti. Pada tabel 4.2 dibawah ini akan dijelaskan mengenai jumlah penduduk Provinsi Riau sebagai berikut:

Tabel 4.2. Perkembangan Penduduk Provinsi Riau Menurut Kabupaten/Kota Tahun 2011 – 2016

No	Kabupaten/ Kota	Penduduk Kabupaten/ Kota (Jiwa)			
		2013	2014	2015	2016
1.	Kuantan Singingi	306.718	310.619	314.276	317.935
2.	Indragiri Hulu	392.354	400.901	409.431	417.733
3.	Indragiri Hilir	685.530	694.614	703.734	713.034
4.	Pelalawan	358.210	377.221	396.990	417.498
5.	Siak	416.298	428.499	440.841	453.052
6.	Kampar	753.376	773.171	793.005	812.702
7.	Rokan Hulu	545.483	568.576	592.278	616.466
8.	Bengkalis	527.918	536.138	543.987	551.683
9.	Rokan Hilir	609.779	627.233	644.680	662.242
10.	Pekanbaru	984.674	1.011.467	1.038.118	1.064.566
11.	Dumai	274.089	280.109	285.967	291.908
12.	Kepulauan Meranti	178.839	179.894	181.095	182.152
Provinsi Riau		6.033.268	6.188.442	6.344.402	6.500.971

Sumber: BPS RIAU <https://riau.bps.go.id>

2. Suku Bangsa

Penduduk provinsi Riau terdiri dari bermacam-macam suku bangsa. Mereka terdiri dari Jawa (25,05%), Minangkabau (11,26%), Batak (7,31%), Banjar (3,78%), Tionghoa (3,72%), dan Bugis (2,27%). Suku Melayu merupakan masyarakat terbesar dengan komposisi 37,74% dari seluruh penduduk Riau. Mereka umumnya berasal dari daerah pesisir di Rokan Hilir, Dumai, Bengkalis, Kepulauan Meranti, hingga ke Pelalawan, Siak, Indragiri Hulu dan Indragiri Hilir. Namun begitu, ada juga masyarakat asli bersuku rumpun Minangkabau terutama yang berasal dari daerah Rokan Hulu, Kampar, Kuantan Singingi, dan sebagian Indragiri Hulu. Juga masyarakat Mandailing di Rokan Hulu, yang lebih mengaku sebagai Melayu daripada sebagai Minangkabau ataupun Batak.

Abad ke-19, masyarakat Banjar dari Kalimantan Selatan dan Bugis dari Sulawesi Selatan, juga mulai berdatangan ke Riau. Mereka banyak bermukim di Kabupaten Indragiri Hilir khususnya Tembilahan. Di bukanya perusahaan pertambangan minyak Caltex pada tahun 1940- an di Rumbai, Pekanbaru, mendorong orang-orang dari seluruh Nusantara untuk mengadu nasib di Riau.

Suku Jawa dan Sunda pada umumnya banyak berada pada kawasan transmigran. Sementara etnis Minangkabau umumnya menjadi pedagang dan banyak bermukim pada kawasan perkotaan seperti Pekanbaru, Bangkinang, Duri, dan Dumai. Begitu juga orang Tionghoa pada umumnya sama dengan etnis Minangkabau yaitu menjadi pedagang dan bermukim khususnya di Pekanbaru, serta banyak juga terdapat pada kawasan pesisir timur seperti di Bagansiapiapi, Selatpanjang, Pulau Rupat dan Bengkalis.

Selain itu di provinsi ini masih terdapat sekumpulan masyarakat asli yang tinggal di pedalaman dan pinggir sungai, seperti Orang Sakai, Suku Akit, Suku Talang Mamak, dan Suku Laut.

3. Bahasa

Bahasa pengantar masyarakat provinsi Riau pada umumnya menggunakan Bahasa Melayu dan Bahasa Indonesia. Bahasa Melayu umumnya digunakan di daerah-daerah pesisir seperti Rokan Hilir, Bengkalis, Dumai, Pelalawan, Siak, Indragiri Hulu, Indragiri Hilir dan di sekitar pulau-pulau. Bahasa Minang secara luas juga digunakan oleh penduduk di provinsi ini, terutama oleh para penduduk asli di daerah Kampar, Kuantan Singingi, dan Rokan Hulu yang berbudaya serumpun Minang serta para pendatang asal Sumatera Barat. Selain itu Bahasa Hokkien juga masih banyak digunakan di kalangan masyarakat Keturunan Tionghoa, terutama yang bermukim di daerah seperti Selatpanjang, Bengkalis, dan Bagansiapiapi. Dalam skala yang cukup besar juga didapati penutur Bahasa Jawa yang digunakan oleh keturunan para pendatang asal Jawa yang telah bermukim di Riau sejak masa penjajahan dahulu, serta oleh para transmigran dari Pulau Jawa pada masa setelah kemerdekaan. Di samping itu juga banyak penutur Bahasa Batak di kalangan pendatang dari Provinsi Sumatera Utara.

4. Agama

Dilihat dari komposisi penduduk provinsi Riau yang penuh kemajemukan dengan latar belakang sosial budaya, bahasa, dan agama yang berbeda, pada dasarnya merupakan aset bagi daerah Riau sendiri. Agama-agama yang dianut

penduduk provinsi ini sangat beragam, diantaranya Islam, Kristen Protestan, Kristen Katolik, Hindu, Buddha, dan Konghucu.

4.1.3. Ketersediaan Pangan Provinsi Riau

Ketersediaan pangan suatu wilayah bersumber dari produksi pangan daerah, perdagangan (ekspor dan impor) serta cadangan pangan. Pada periode 2014 – 2016, total produksi pangan di Provinsi Riau mengalami peningkatan sebesar 5,03 % setiap tahunnya sejak tahun 2014. Total produksi pangan pada tahun 2016 mencapai 1.424.418 ton (Tabel 4.3). Hanya beberapa pangan yang mengalami peningkatan produksi seperti jagung, ubi kayu, sagu, sayuran, daging dan ikan. Sedangkan beras mengalami penurunan sebesar 2,23% setiap tahunnya.

Tabel 4.3. Produksi Pangan Riau Tahun 2014- 2016

No	Komoditi Pangan	Produksi Pangan (Ton)		
		2014	2015	2016
1.	Beras	245.625	247.144	234.356
2.	Jagung	28.651	30.870	32.850
3.	Kedelai	2.332	2.145	2.654
4.	Kc. Tanah	1.134	1.036	913
5.	Kc. Hijau	645	598	650
6.	Ubi Jalar	8.038	6.562	4.904
7.	Ubi Kayu	117.287	103.599	105.992
8.	Sagu	216.083	366.032	361.146
9.	Buah-buahan	224.749	180.362	199.140
10.	Sayuran	171.189	153.967	217.739
11.	Daging	59.488	65.707	65.801
12.	Telur	4.757	4.909	6.273
13.	Ikan	211.342	209.686	191.999
Jumlah		1.291.320	1.372.617	1.424.418

Sumber: Rancangan Angka Tetap Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2016

Gambar 4.2
Grafik Perkembangan Produksi Pangan Provinsi Riau Tahun 2014-2016



Sumber: Buku Statistik Pangan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau 2017

Total produksi pangan di Riau pada periode 2014 – 2016 belum dapat memenuhi kebutuhan pangan penduduk (lihat table kebutuhan Konsumsi) , sehingga diperlukan pangan dari luar daerah (pasokan). Jumlah pangan yang tersedia pada tahun 2016 mencapai 2.962.238 Ton (Tabel 3) atau mengalami kenaikan disbanding tahun 2015. Beras sebagai makanan pokok, masih merupakan pangan yang jumlah ketersediaannya lebih banyak dibanding komoditi lainnya.

Adapun data mengenai ketersediaan pangan di Provinsi Riau tahun 2014-2016 akan dijelaskan pada tabel 4.4 dibawah ini sebagai berikut:

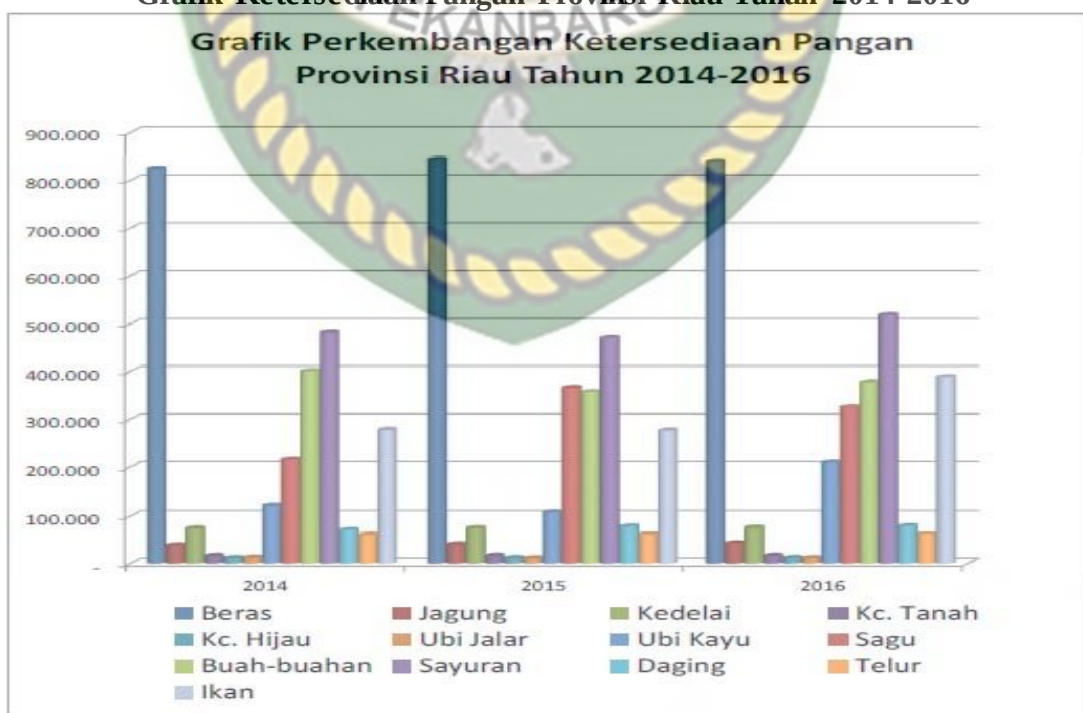
Tabel 4.4. Ketersediaan Pangan Riau Tahun 2014- 2016

No	Komoditi Pangan	Produksi Pangan (Ton)		
		2014	2015	2016
1.	Beras	824.463	843.347	839.771
2.	Jagung	37.740	40.118	42.190
3.	Kedelai	75.018	75.562	76.438
4.	Kc. Tanah	15.788	16.047	15.999
5.	Kc. Hijau	12.016	12.140	12.198
6.	Ubi Jalar	13.012	11.678	11.811
7.	Ubi Kayu	121.624	107.938	209.664
8.	Sagu	216.083	366.032	326.755
9.	Buah-buahan	400.618	357.955	378.065
10.	Sayuran	482.821	471.685	518.402
11.	Daging	72.487	79.138	80.061
12.	Telur	59.388	60.500	61.903
13.	Ikan	278.437	277.058	388.981
Jumlah		2.609.496	2.719.199	2.962.238

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2018

Ketersediaan pangan dalam satuan jumlah ton adalah hasil dari produksi di tambah pasokan pangan (termasuk impor), sejak tahun 2014 s.d 2016 ketersediaan pangan di Provinsi Riau mengalami peningkatan pertumbuhan 4,2.

Gambar 4.3
Grafik Ketersediaan Pangan Provinsi Riau Tahun 2014-2016



Sumber: Buku Statistik Pangan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau 2017

Kebutuhan pangan di Provinsi Riau tahun 2016 mengalami penurunan dibanding tahun 2015 yang mencapai 1,7 juta ton menjadi 1,5 juta ton di tahun 2016. data mengenai kebutuhan pangan di Provinsi Riau tahun 2014-2016 akan dijelaskan pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5. Kebutuhan Pangan Provinsi Riau Tahun 2014- 2016

No	Komoditi Pangan	Produksi Pangan (Ton)		
		2014	2015	2016
1.	Beras	652.876	666.162	679.351
2.	Jagung	53.220	50.790	35.105
3.	Kedelai	24.135	50.550	41.606
4.	Kc. Tanah	9.901	9.788	8.516
5.	Kc. Hijau	13.614	8.745	7.606
6.	Ubi Jalar	8.446	8.446	11.702
7.	Ubi Kayu	85.065	85.065	63.710
8.	Sagu	5.430	26.004	26.654
9.	Buah-buahan	190.040	190.040	174.226
10.	Sayuran	293.807	293.807	299.695
11.	Daging	54.458	54.458	53.958
12.	Telur	45.175	49.030	55.908
13.	Ikan	166.468	235.986	205.431
Jumlah		1.602.635	1.728.871	1.663.468

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa kebutuhan pangan di Provinsi Riau setiap tahun semakin meningkat. Angka peningkatan tersebut bertambah seiring dengan pertambahan jumlah penduduk Provinsi Riau. Untuk menjamin ketersediaan pangan berdasarkan tingkat kebutuhan pangan masyarakat Provinsi Riau tersebut, maka Dinas Tanaman Pangan Provinsi Riau harus dapat terus meningkatkan kinerja organisasinya agar segala kebutuhan masyarakat di Provinsi Riau dapat terselenggara dengan baik, terjamin dari segi jumlah ataupun kualitas kebutuhan pangan yang dibutuhkan.

Profil Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

4.1.4. Profil Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Berdasarkan Undang-Undang No 7 Tahun 1996 tentang pangan, Ketahanan Pangan merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan pangan bagi rumah tangga yang tercermin dari tersedianya pangan secara cukup, baik dari jumlah maupun mutunya, aman, merata, dan terjangkau. Ketahanan pangan merupakan hal yang penting dan strategis, karena berdasarkan pengalaman di banyak negara menunjukkan bahwa tidak ada satu negarapun yang dapat melaksanakan pembangunan secara mantap sebelum mampu mewujudkan ketahanan pangan terlebih dahulu (Penjelasan PP No 68 Tahun 2002).

Perwujudan Ketahanan Pangan yang mantap dan berkesinambungan dibangun berdasarkan tiga pilar ketahanan pangan, yaitu: (1) ketersediaan pangan yang cukup dan merata; (2) distribusi pangan yang efektif dan efisien; serta (3) konsumsi pangan yang beragam dan bergizi seimbang. Ketahanan Pangan merupakan masalah pembangunan berkelanjutan yang kompleks, berhubungan tidak hanya dengan pangan dan pertanian tetapi juga berhubungan dengan kesehatan, pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, lingkungan dan juga perdagangan. Sehingga dalam pelaksanaannya, pembangunan ketahanan pangan yang berkesinambungan terkait dengan semua sektor pembangunan nasional.

Pencapaian pembangunan ketahanan pangan sebagai salah satu bagian dari pembangunan nasional tidak dapat terlepas dari ketersediaan data yang berkesinambungan dalam berbagai tahapan pembangunan ketahanan pangan, mulai dari perencanaan, pemantauan hingga evaluasi.

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, sesuai Peraturan Daerah Provinsi Riau nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau sebagai Perangkat Daerah yang menangani Ketahanan Pangan di Provinsi Riau, dan Peraturan Gubernur Riau nomor 73 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Dinas Ketahanan Pangan diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab menunjang penyelenggaraan urusan otonomi daerah, desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang ketahanan pangan di daerah.

4.1.5. Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82), dan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 4.737), Provinsi Riau melalui Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau, yang diperjelas oleh Peraturan Gubernur Nomor 17 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau, Badan Ketahanan Pangan memiliki tugas pokok membantu Gubernur dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Ketahanan Pangan, maka sesuai dengan cakupan urusan Bidang Ketahanan Pangan.

Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 3 Tahun 2014 tentang Organisasi Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau, yang diperjelas dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 35 Tahun 2015 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau memiliki Tugas Pokok menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, serta menyelenggarakan kewenangan yang dilimpahkan Pemerintah kepada Gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta memperhatikan kondisi dan permasalahan ketahanan pangan di Provinsi Riau, untuk merealisasikan Visi dan Misi Gubernur Riau ditetapkan Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau sebagai berikut:

A. VISI

"Terwujudnya Lembaga yang Handal Dalam Memantapkan Ketahanan Pangan Masyarakat yang Berbasis Sumber Daya Lokal Menuju Kemandirian Pangan".

Kata Kunci :

- Handal;
- Pemantapan Ketahanan Pangan;
- Sumberdaya Lokal;
- Kemandirian Pangan.

Penjelasan Kata Kunci :

- Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban dengan penuh tanggungjawab berdasarkan pada target sasaran yang telah ditetapkan;
- Upaya mewujudkan kondisi terpenuhinya pangan bagi rumah tangga yang tercermin dari tersedianya pangan yang beragam, bergizi, berimbang, dan aman, serta terjangkau;

- Berbasis sumberdaya spesifik lokasi (kearifan lokal) dan sesuai agro-ekosistem setempat dengan teknologi unggul yang berorientasi kebutuhan masyarakat;
- Kemampuan dalam diversifikasi pangan yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan pangan yang cukup sampai di tingkat perseorangan dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, manusia, sosial, ekonomi, dan kearifan lokal secara bermartabat.

B. MISI

Dalam upaya untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka Dinas Ketahanan Pangan telah merumuskan misi sebagai berikut :

- **Mewujudkan tata kelola lembaga yang baik berbasis teknologi informasi didukung oleh sumberdaya aparatur yang kompeten dan berintegritas tinggi.**

Misi ini diarahkan untuk mewujudkan peningkatan tata kelola lembaga melalui penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel, dengan didukung sumber daya aparatur yang profesional dan memiliki integritas tinggi serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mencapai pelayanan prima.

- **Meningkatkan ketersediaan, keterjangkauan dan akses pangan serta penanganan kerawanan pangan.**

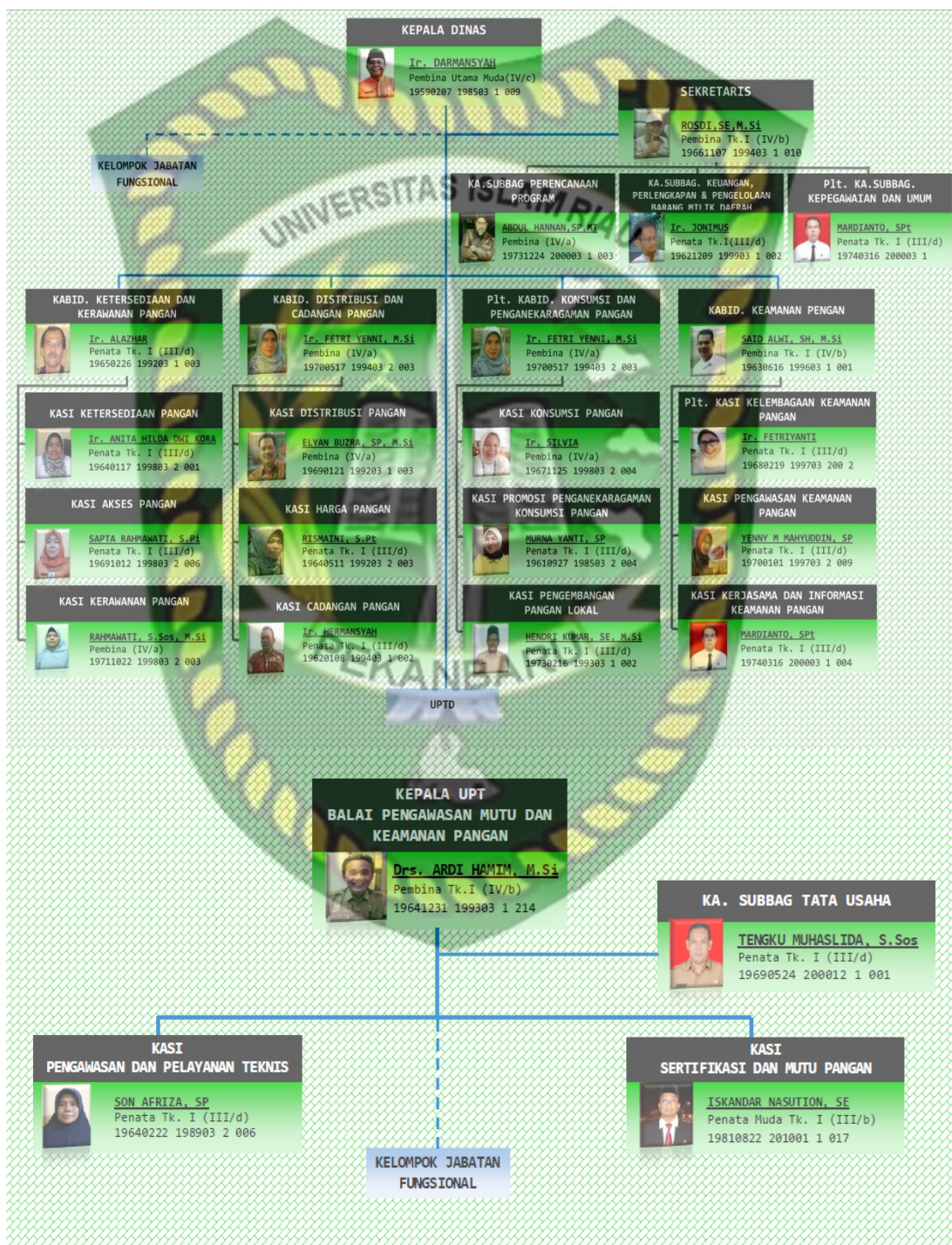
Misi ini diarahkan untuk memantapkan ketahanan pangan Provinsi Riau melalui peningkatan ketersediaan, keterjangkauan dan akses pangan serta penanganan kerawanan pangan.

- **Meningkatkan penganeekaragaman dan mutu pangan.**

Misi ini diarahkan untuk memantapkan ketahanan pangan melalui peningkatan penganeekaragaman dan mutu pangan berbasis bahan baku, sumber daya dan kearifan lokal.

4.2. Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Gambar 4.4
Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau



Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2018

4.3. Tugas, Fungsi, Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, yang diperjelas oleh Peraturan Gubernur Riau Nomor 73 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, Dinas Ketahanan Pangan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Dinas Ketahanan Pangan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, Bidang Konsumsi, dan Penganekaragaman Pangan, dan Bidang Keamanan Pangan;
- b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, Bidang Konsumsi, dan Penganekaragaman Pangan, dan Bidang Keamanan Pangan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan, dan Bidang Keamanan Pangan;
- d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, Bidang Konsumsi, dan Penganekaragaman Pangan, dan Bidang Keamanan Pangan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Dinas Ketahanan Pangan, terdiri atas:

- a. Kepala Dinas Ketahanan Pangan.
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 - 1) Subbagian Perencanaan Program;
 - 2) Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
 - 3) Subbagian Kepegawaian dan Umum.
- c. Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan, terdiri atas:
 - 1) Seksi Ketersediaan Pangan;
 - 2) Seksi Akses Pangan; dan
 - 3) Seksi Kerawanan Pangan.
- d. Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan, terdiri atas:
 - 1) Seksi Distribusi Pangan;
 - 2) Seksi Harga Pangan; dan
 - 3) Seksi Cadangan Pangan.
- e. Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan, terdiri atas:
 - 1) Seksi Konsumsi Pangan;
 - 2) Seksi Promosi Penganekaragaman Konsumsi Pangan; dan
 - 3) Seksi Pengembangan Pangan Lokal.
- f. Bidang Keamanan Pangan, terdiri atas :
 - 1) Seksi Kelembagaan Keamanan Pangan;
 - 2) Seksi Pengawasan Keamanan Pangan; dan
 - 3) Seksi Kerjasama dan Informasi Keamanan Pangan.

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Riau Nomor 82 Tahun 2017 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, dengan Peraturan Gubernur ini dibentuk UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan Pangan, yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas Ketahanan pangan di bidang Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan Pangan.

UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan Pangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyelenggaraan perencanaan dan pelaksanaan tugas pada Subbagian Tata Usaha, Seksi Pengawasan dan pelayanan Teknis, dan Seksi Sertifikasi dan Mutu Pangan;
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Subbagian Tata Usaha, Seksi Pengawasan dan Pelayanan Teknis, dan Seksi Sertifikasi dan Mutu Pangan;
- c. Penyelenggaraan pendaftaran rumah kemas atau packing house pengambilan dan pengujian contoh untuk Pangan Segar Asal Tumbuhan (PSAT);
- d. Penyelenggaraan inspeksi gudang eksportir dalam rangka penerbitan *health certificate*;
- e. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas pada Subbagian Tata Usaha, Seksi pengawasan dan Pelayanan Teknis, dan Seksi Sertifikasi dan Mutu pangan; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala Dinas terkait tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan Pangan, terdiri atas:

- a. Kepala UPT
- b. Subbagian Tata Usaha
- c. Seksi Pengawasan dan Pelayanan Teknis;
- d. Seksi Sertifikasi dan Mutu Pangan;
- e. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 73 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, Dinas Ketahanan Pangan mempunyai tugas dan fungsi :

A. Kepala Dinas

- a. Kepala Dinas Ketahanan Pangan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah pada bidang Ketahanan Pangan.
- b. Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas Ketahanan Pangan menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Ketahanan Pangan.

B. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum. Untuk melaksanakan tugasnya, Sekretaris menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Sekretariat;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat;

- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Ketahanan Pangan; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Sekretaris membawahi 3 (tiga) Subbagian, yaitu : 1). Subbagian Perencanaan Program, 2). Subbagian Keuangan, Perlengkapan, dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan 3). Subbagian Kepegawaian dan Umum. Masing-masing Subbagian dipimpin oleh Kepala Sub bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

1. Kepala Subbagian Perencanaan Program mempunyai tugas :
 - a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Perencanaan Program;
 - b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Perencanaan Program;
 - c. Menyiapkan bahan dan menghimpun usulan rencana program/kegiatan dari masing-masing bidang;
 - d. Melaksanakan penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah unit kerja;
 - e. Melaksanakan koordinasi penyusunan Standar Operasional Prosedur;
 - f. Mempersiapkan bahan-bahan untuk pra-rapat koordinasi dan rapat koordinasi musyawarah perencanaan pembangunan daerah serta rapat koordinasi teknis;
 - g. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Perencanaan Program; dan
 - h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
2. Kepala Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah mempunyai tugas :
 - a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
 - b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
 - c. Melakukan urusan perbendaharaan dan akuntansi keuangan dan aset;
 - d. Mengelola keuangan dan penyiapan pembayaran gaji pegawai;
 - e. Melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan aset;

- f. Menyiapkan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah;
- g. Melakukan urusan pengurusan barang milik daerah yang berada pada penguasaan Dinas Ketahanan Pangan;
- h. Melaksanakan penyelesaian tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan;
- i. Melaksanakan proses administrasi Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi;
- j. Melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran;
- k. Melaksanakan penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan dan pencatatan aset;
- l. Melakukan fasilitasi rencana umum pengadaan barang dan jasa unit kerja;
- m. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah; dan n. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas :
 - a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Kepegawaian dan Umum;
 - b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Kepegawaian dan Umum;
 - c. Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat;
 - d. Melaksanakan fasilitasi administrasi kepegawaian;
 - e. Melaksanakan koordinasi penyusunan Analisa Jabatan, Analisa Beban Kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan;
 - f. Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai;
 - g. Membuat laporan perkembangan kepegawaian;
 - h. Menyelenggarakan urusan kehumasan;
 - i. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi;
 - j. Melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara, serta melakukan kegiatan keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas;
 - k. Melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana Dinas setelah berkoordinasi dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah;
 - l. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana Dinas, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban Dinas;
 - m. Mengumpulkan, menyusun dan mengolah bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat;
 - n. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Kepegawaian dan Umum; dan
 - o. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

C. Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan

Kepala Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Seksi Ketersediaan Pangan, Seksi Akses Pangan, dan Seksi Kerawanan Pangan. Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan;
 - b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Ketersediaan dan Kerawanan Pangan;
 - c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada kepala Dinas Ketahanan Pangan; dan
 - d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
1. Kepala Seksi Ketersediaan Pangan mempunyai tugas :
 - a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Ketersediaan Pangan;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Ketersediaan Pangan;
 - c. Melakukan pemberdayaan kelompok pengolahan pangan dan pengolahan pangan alternatif dalam meningkatkan ketersediaan pangan;
 - d. Melaksanakan identifikasi, pengumpulan, pengolahan, data, ketersediaan, analisis situasi pangan dan keragaman produk pangan;
 - e. Menyusun Angka Kecukupan Gizi, Pola Pangan Harapan tingkat ketersediaan pangan, prognosa ketersediaan pangan menjelang Hari Besar Keagamaan Nasional, dan penyusunan Neraca Bahan Makanan;
 - f. Melakukan koordinasi pencegahan dan pengendalian masalah ketersediaan pangan;
 - g. Melakukan pengembangan jaringan informasi dan kerjasama ketersediaan pangan wilayah;
 - h. Melakukan penyediaan dan peningkatan kualitas sarana dan prasarana bidang ketersediaan pangan;
 - i. Melakukan peningkatan kapasitas sumberdaya manusia bidang ketersediaan pangan;
 - j. Menyusun kegiatan analisis ketersediaan pangan menyangkut penyediaan dan pengolahan data dalam neraca bahan makanan;
 - k. Menyusun analisis Responsif dan Antisipatif Ketersediaan Pangan daerah;

- l. Melakukan penyediaan dan publikasi pengembangan pangan alternatif daerah;
 - m. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Ketersediaan Pangan; dan
 - n. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
2. Kepala Seksi Akses Pangan mempunyai tugas :
- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Akses Pangan;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Akses Pangan;
 - c. Melakukan penyediaan sarana dan prasarana akses pangan di daerah terisolir;
 - d. Melakukan pengembangan dan penguatan kelembagaan kelompok masyarakat dalam penyediaan pangan;
 - e. Merancang dan memfasilitasi komoditi pangan dengan harga terjangkau di masyarakat;
 - f. Menyusun bahan pengumpulan, pengolahan, identifikasi, dan analisis akses pangan;
 - g. Melakukan monitoring, pembinaan kepada kelompok, gabungan kelompok tani dan pelaku usaha akses pangan;
 - h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Akses Pangan; dan
 - i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
3. Kepala Seksi Kerawanan Pangan mempunyai tugas :
- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Kerawanan Pangan;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Kerawanan Pangan;
 - c. Melakukan penyusunan peta kerawanan pangan;
 - d. Melakukan koordinasi pencegahan terjadinya kerawanan pangan;
 - e. Melakukan pemberdayaan dan intervensi daerah rawan pangan;
 - f. Melakukan pembinaan dan pengembangan kelompok kemandirian pangan;
 - g. Melakukan penyusunan profil kerawanan pangan;
 - h. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan penanganan kerawanan pangan daerah;
 - i. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Kerawanan Pangan; dan
 - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

D. Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan

Kepala Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan mempunyai tugas melaku 98 koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Distribusi Pangan, Seksi Harga Pangan, dan Seksi Cadangan Pangan. Untuk melaksanakan tugas-tugasnya, Kepala Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan;
 - b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Distribusi dan Cadangan Pangan;
 - c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada kepala Dinas Ketahanan Pangan; dan
 - d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
1. Kepala Seksi Distribusi Pangan mempunyai tugas :
- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Distribusi Pangan;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Distribusi Pangan;
 - c. Melakukan penguatan, jaringan distribusi pangan dari produsen ke konsumen;
 - d. Menyusun bahan identifikasi, pengumpulan, pengolahan, dan analisis situasi distribusi pangan;
 - e. Melakukan pembinaan, pengembangan, evaluasi manajemen lembaga distribusi pangan masyarakat;
 - f. Melakukan pembinaan, identifikasi jaringan pasar, dan pengembangan sistem informasi distribusi pangan;
 - g. Melakukan pengawasan dan pengembangan distribusi pangan;
 - h. Menyusun bahan identifikasi, analisis, dan pengembangan sarana dan prasarana distribusi pangan;
 - i. Melakukan fasilitasi distribusi pangan;
 - j. Melakukan penguatan kelompok kelembagaan distribusi pangan;
 - k. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Distribusi Pangan; dan
 - l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
2. Kepala Seksi Harga Pangan mempunyai tugas :
- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Harga Pangan;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Harga Pangan;

- c. Menyusun bahan identifikasi, pengumpulan, dan pengolahan data menyusun informasi harga pangan;
 - d. Melakukan intervensi stabilisasi harga pangan;
 - e. Melakukan penguatan pelaku usaha pangan masyarakat;
 - f. Melakukan pemantauan dan analisis harga pangan di tingkat produsen, distributor, dan pedagang pangan;
 - g. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan Harga pangan provinsi dan melaksanakan program aksi;
 - h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Harga Pangan; dan
 - i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
3. Kepala Seksi Cadangan Pangan mempunyai tugas :
- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Cadangan Pangan;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Cadangan Pangan;
 - c. Melakukan penyediaan, pengelolaan dan penguatan cadangan pangan pemerintah daerah dan cadangan pangan masyarakat;
 - d. Melakukan pembinaan dan pemberdayaan lumbung pangan kelompok dan gapoktan;
 - e. Melakukan identifikasi dan validasi kebutuhan cadangan pangan terkait bantuan gagal panen dan bantuan bencana alam;
 - f. Melakukan pengawasan terhadap pelaku usaha pangan;
 - g. Melakukan peningkatan partisipasi masyarakat dalam penyediaan cadangan pangan;
 - h. Melakukan kerjasama dalam pengelolaan dan pemenuhan cadangan pangan pemerintah;
 - i. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan cadangan pangan di daerah;
 - j. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Cadangan Pangan; dan
 - k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

E. Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan

Kepala Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Konsumsi Pangan, Seksi Promosi Penganekaragaman Konsumsi Pangan, dan Seksi Pengembangan Pangan Lokal. Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan;
 - b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Konsumsi dan Penganekaragaman Pangan;
 - c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Ketahanan Pangan; dan
 - d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
1. Kepala Seksi Konsumsi Pangan mempunyai tugas:
 - a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Konsumsi Pangan;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Konsumsi Pangan;
 - c. Melakukan pembinaan dan analisis situasi kebutuhan konsumsi pangan masyarakat;
 - d. Melakukan pembinaan peningkatan mutu konsumsi pangan masyarakat;
 - e. Melaksanakan pola dan intervensi konsumsi pangan masyarakat;
 - f. Menyusun bahan Sosialisasi untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap terhadap pentingnya konsumsi pangan;
 - g. Melakukan peningkatan kapasitas sumberdaya manusia bidang konsumsi pangan;
 - h. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan konsumsi pangan;
 - i. Melakukan peningkatan kualitas infrastruktur bidang konsumsi pangan;
 - j. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Konsumsi Pangan; dan
 - k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
 2. Kepala Seksi Promosi Penganekaragaman Konsumsi Pangan mempunyai tugas:
 - a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Promosi Penganekaragaman Konsumsi Pangan;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Promosi Penganekaragaman Konsumsi Pangan;
 - c. Melakukan pengembangan penganekaragaman pangan;
 - d. Melakukan peningkatan kemampuan kelompok wanita dalam percepatan diversifikasi pangan;
 - e. Menyusun bahan sosialisasi dan edukasi kepada anak sekolah, kelompok wanita, tentang penganekaragaman konsumsi pangan dalam rangka percepatan diversifikasi;
 - f. Melakukan kerja sama percepatan pengembangan penganekaragaman pangan;
 - g. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan pengembangan usaha kelembagaan penganekaragaman pangan;

- h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Promosi Penganekaragaman Konsumsi Pangan; dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Seksi Pengembangan Pangan Lokal mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Pengembangan Pangan Lokal;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Pengembangan Pangan Lokal;
- c. Melakukan pengembangan dan pelestarian budaya mengkonsumsi pangan lokal;
- d. Melakukan pembinaan peningkatan nilai tambah produk pangan lokal;
- e. Melakukan peningkatan partisipasi industri yang mengelola usaha pangan khas daerah;
- f. Melakukan peningkatan penggunaan teknologi industri yang mengelola usaha pangan khas daerah;
- g. Melakukan kerja sama rekayasa, peningkatan jenis dan mutu pangan lokal;
- h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Pengembangan Pangan Lokal; dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

F. Bidang Keamanan Pangan

Kepala Bidang Keamanan Pangan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Kelembagaan Keamanan Pangan, Seksi Pengawasan Keamanan Pangan, dan Seksi Kerjasama dan Informasi Keamanan Pangan. Untuk melaksanakan tugasnya, Kepala Bidang Keamanan Pangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Keamanan Pangan;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Keamanan Pangan;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Ketahanan Pangan; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

1. Kepala Seksi Kelembagaan Keamanan Pangan mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Kelembagaan Keamanan Pangan;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Kelembagaan Keamanan Pangan;
 - c. Melakukan Identifikasi, pengumpulan, pengolahan, dan analisis mutu dan standarisasi pangan segar;
 - d. Melakukan pembinaan mutu, sarana dan prasarana serta standarisasi pangan segar;
 - e. Melakukan fasilitasi penetapan standarisasi pangan segar;
 - f. Menyiapkan bahan penyusunan pengembangan kelembagaan sertifikasi produk pangan segar;
 - g. Melaksanakan proses administrasi penerbitan sertifikasi prima 2 dan 3 produk pangan segar dan registrasi pangan segar asal tumbuhan;
 - h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Kelembagaan Keamanan Pangan; dan
 - i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
2. Kepala Seksi Pengawasan Keamanan Pangan mempunyai tugas:
 - a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Pengawasan Keamanan Pangan;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Pengawasan Keamanan Pangan;
 - c. Melakukan pengawasan keamanan pangan segar di tingkat petani, pasar tradisional, dan modern;
 - d. Menyusun data dan bahan koordinasi penanggulangan dan pencegahan masalah keamanan pangan segar;
 - e. Melakukan sosialisasi dan pembinaan keamanan pangan segar pada petani, pedagang dan masyarakat;
 - f. Melakukan dan memproses pengambilan dan pengujian sampel keamanan pangan segar di laboratorium;
 - g. Menganalisis dan melakukan pengembangan sistem pelaksanaan pengawasan keamanan pangan segar lintas daerah;
 - h. Melakukan pengembangan dan pembinaan sistem jejaring keamanan pangan;
 - i. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Pengawasan Keamanan Pangan; dan
 - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
3. Kepala Seksi Kerjasama dan Informasi Keamanan Pangan mempunyai tugas :
 - a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Seksi Kerjasama dan Informasi Keamanan Pangan;
 - b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Kerjasama dan Informasi Keamanan Pangan;
 - c. Melakukan fasilitasi penyebaran informasi keamanan pangan;

- d. Melakukan penyusunan dan penguatan sistem informasi keamanan pangan;
- e. Melakukan kerjasama lintas sektor, lintas wilayah, dan stakeholder terkait keamanan pangan;
- f. Melakukan koordinasi dan tindak lanjut hasil-hasil pengawasan keamanan pangan;
- g. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan terjadinya ketidakamanan konsumsi pangan;
- h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Kerjasama dan Informasi Keamanan Pangan; dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Riau Nomor 82 Tahun 2017 Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, dengan Peraturan Gubernur ini dibentuk UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan Pangan menyelenggarakan tugas dan fungsi :

A. Kepala UPT

Kepala UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan pangan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Tata Usaha, Seksi Pengawasan dan Pelayanan Teknis, dan Seksi Sertifikasi dan Mutu Pangan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas Kepala UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan pangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan Pangan;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan UPT Balai pengawasan Mutu dan Keamanan Pangan;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

B. Kepala Subbagian Tata Usaha

Kepala Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/ kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Tata Usaha;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Tata Usaha;
- c. Melaksanakan koordinasi penJrusunan Standar Operasional Prosedur;
- d. Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat;
- e. Melaksanakan fasilitasi administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, penatausahaan dan pelayanan masyarakat;
- f. Melaksanakan koordinasi penyusunan Analisa Jabatan, Analisa Beban Kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan;
- g. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi;
- h. Melaksanakan penyusunan kebutuhan, pemeliharaan sarana dan prasarana Dinas, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban Dinas;
- i. Melaksanakan administrasi bagi penerima manfaat;
- j. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Tata Usaha; dan
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

C. Kepala Seksi Pengawasan dan Pelayanan Teknis mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/ kegiatan dan penganggaran pada Seksi Pengawasan dan Pelayanan Teknis;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Pengawasan dan Pelayanan Teknis;
- c. Melaksanakan administrasi pelayanan uji mutu pangan;
- d. Melaksanakan pengambilan dan pengujian sampel untuk PSAT;
- e. Melaksanakan penerimaan layanan uji laboratorium mutu pangan;
- f. Melaksanakan tindak lanjut keluhan konsumen terkait mutu pangan;
- g. Melaksanakan pengawasan peredaran pangan segar;
- h. Melaksanakan inspeksi gudang eksportir dalam rangka penerbitan *health certificate*;
- i. Melaksanakan penyusunan standar mutu pangan;
- j. Melaksanakan pengelolaan laboratorium mutu pangan;
- k. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Pengawasan dan Pelayanan Teknis; dan
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

D. Kepala Seksi Sertifikasi dan Mutu Pangan mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/ kegiatan dan penganggaran pada Seksi Sertifikasi Mutu Pangan;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Seksi Sertifikasi Mutu Pangan;

- c. Melakukan sertifikasi, pengujian dan pengembangan uji mutu pangan;
- d. Melakukan identifikasi penyimpanan kegiatan teknis;
- e. Melaksanakan registrasi pangan segar dengan instansi terkait;
- f. Melaksanakan pendaftaran rumah kemas/packing house untuk PSAT;
- g. Melaksanakan inspeksi dan surveilen sampel mutu pangan;
- h. Melaksanakan penerapan dan peningkatan sistem manajemen mutu;'
- i. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Seksi Sertifikasi dan Mutu Pangan; dan
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4.4.Sumber Daya Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

A. Sumber Daya Manusia

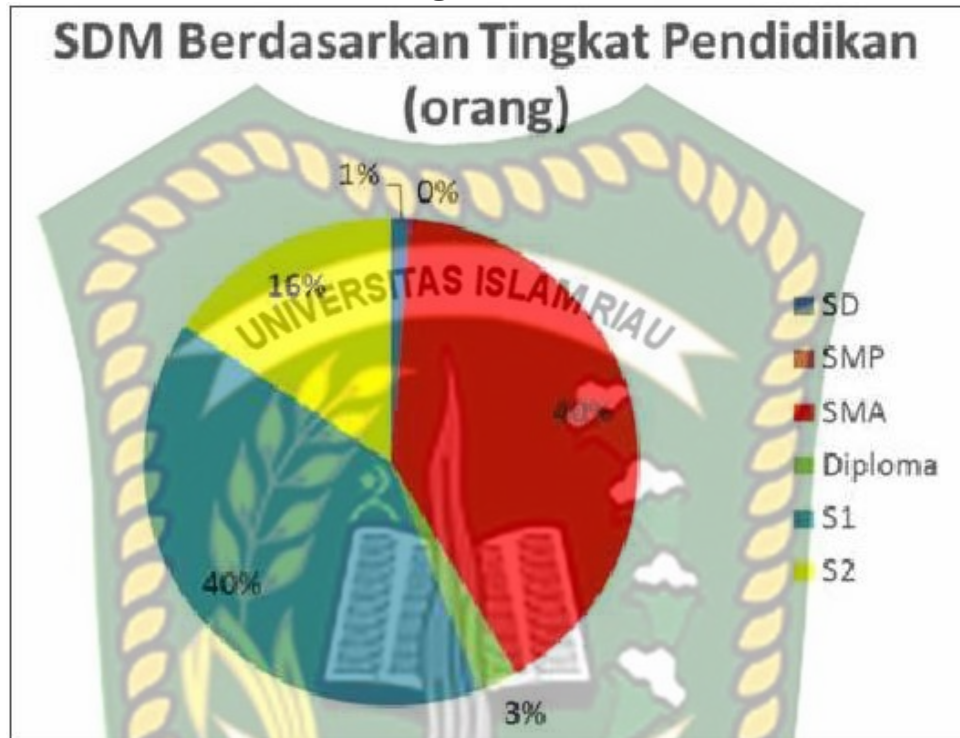
Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau didukung oleh kekuatan sumberdaya manusia sebanyak 69 orang. Terdiri dari 21 pejabat eselon, yaitu : 1 orang pejabat eselon II, 6 orang pejabat eselon III, 18 orang eselon IV, 1 jabatan fungsional dan 43 orang staf. Sedangkan UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan terdiri dari: 1 orang pejabat eselon III/b dan 3 orang pejabat eselon IV. pangan yang berdasarkan kepangkatan dan golongan terinci sebagai berikut:

Gambar 4.5
PNS Berdasar Pangkat dan Golongan
Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2018



Sumber: Renstra Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau 2017-2019

Gambar 4.6.
PNS Berdasar Tingkat Pendidikan
Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2018



Sumber: Renstra Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau 2017-2019

Berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan

Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. SD = 1 orang
2. SLTP = 0 orang
3. SLTA = 23 orang
4. DIPLOMA = 2 orang
5. S.1 = 31 orang
6. S.2 = 12 orang

JUMLAH = 69 orang

B. Sarana dan Prasarana

Peningkatan kualitas sarana dan prasarana mutlak diperlukan sebagai sarana pendukung pelaksanaan tugas. Dalam melaksanakan tugas dan kegiatan sehari-hari

Dinas Ketahanan Pangan didukung dengan sarana dan prasarana meliputi :

Tabel 4.6. Data Sarana Prasarana

No	SKPD	Produksi Pangan (Ton)		
		BAIK	RUSAK	JUMLAH
1.	Mobil Dinas	7	0	7
2.	Sepeda Motor Dinas	1	0	1
3.	Filling Cabinet	19	13	32
4.	AC Spite	39	18	57
5.	AC unit	2	0	2
6.	Mesin Penghitung Uang	1	0	1
7.	Mesin Absen	1	0	1
8.	Mesin Penghancur Kertas	2	0	2
9.	Lemari Kaca	20	5	25
10.	Laptop/Notebook	14	13	27
11.	PC Unit	39	17	56
12.	Server	4	0	4
13.	Printer	32	40	72
14.	Scanner	7	1	8
15.	Proyektor	2	5	7
16.	Mesin Foto Copy	1	0	1
17.	Videotron	1	0	1
18.	Smartboard	1	0	1
19.	Handy Cam	2	0	2
20.	Kursi Besi	68	38	106
21.	Kursi Rapat	58	25	83
22.	Kursi Pegawai	28	27	55
23.	Meja Kerja	61	53	114
24.	Televisi	4	3	7
25.	Soundsystem	2	2	4
26.	Wireles	0	2	2
27.	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	15	0	15
28.	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	15	0	15
29.	Meja Kerja Pejabat Eselon III	6	2	8
30.	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	13	28	41
31.	Unit Power Supply	8	0	8
32.	Kelengkapan Komputer	23	0	23
33.	Lemari Buku	0	1	1
34.	Camera	2	1	3
35.	Tabung Pemadam	13	0	13
36.	Exsos Fan	13	0	13
37.	Dispenser	2	3	5
38.	Kursi Tamu/Sofa	4	0	4
39.	Mesin Air	1	0	1
40.	Tangki Air	1	0	1
Jumlah		529	297	829

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2018

Catatan : Bangunan Dinas : Luas Bangunan Dinas hingga Desember 2017 seluas 1.812 m² dengan kapasitas daya listrik 33.000 VA, Ruang kerja : Terdapat 14 ruangan kerja, yang terdiri dari 1 ruang kerja Kepala Dinas,

1 ruang kerja Sekretaris, 4 ruang kerja Kepala Bidang, 1 ruang kerja UPT dan sisanya ruang kerja Eselon IV dan Staf sejumlah 8 ruangan.

4.5. Kinerja Pelayanan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Hasil pencapaian kinerja pelayanan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau menunjukkan keberhasilan pencapaian dapat dilihat bahwa realisasi dari tahun ke tahun terus meningkat, peningkatan capaian indikator ini dipengaruhi oleh pemahaman masyarakat terhadap pola konsumsi yang beragam, berimbang, bergizi dan aman sehingga pola pangan harapan baik itu ketersediaan maupun konsumsi yang ideal dapat tercapai .

Dari Indikator kinerja Skor Pola Pangan Harapan (PPH) Ketersediaan diperoleh hasil bahwa tingkat ketersediaan energi dan protein pada tahun 2015 – 2017, ternyata sudah melebihi Angka Kecukupan Gizi yang dianjurkan. Jika dilihat dari skor PPH ketersediaan pada tabel dibawah terjadi peningkatan jumlah dan komposisi atau ketersediaan pangan dengan rasio capaian berkisar 100 %. Dengan pendekatan PPH ini, keadaan perencanaan penyediaan dan konsumsi pangan penduduk diharapkan tidak hanya dapat memenuhi kecukupan gizi (*Nutritional Adequacy*), tetapi sekaligus mempertimbangkan keseimbangan gizi (*Nutritional Balance*) yang didukung oleh cita rasa (*Palatability*), daya cerna (*Digestability*), daya terima masyarakat (*Acceptability*), kuantitas dan kemampuan daya beli (*Affordability*).

Indikator kinerja Skor Pola Pangan Harapan (PPH) Konsumsi, realisasi pada tahun 2017 lebih rendah jika dibandingkan dengan targetnya, namun jika dibandingkan tahun-tahun sebelumnya serta dibandingkan dengan target nasional skor pola pangan harapan masih lebih ditingkatkan lagi pencapaiannya. Hal ini disebabkan pola konsumsi masyarakat belum ideal yang ditunjukkan oleh konsumsi

yang masih kurang untuk kelompok pangan hewani, sayur dan buah serta umbi-umbian dan kelebihan konsumsi untuk kelompok pangan kacang-kacangan dan lemak/minyak, kelompok pangan yang dikonsumsi mendekati ideal adalah padi-padian dan gula.

Antar daerah agroekologi mempunyai kesamaan pola keragaman konsumsi kelompok pangan. Kelompok pangan penyumbang energi terbesar untuk provinsi Riau dan semua tipe agroekologi adalah padi-padian. Pola sumbangan energi dari kelompok pangan untuk Provinsi Riau dan semua agroekologi adalah padi-padian > minyak dan lemak > kacang-kacangan > pangan hewani > sayuran dan buah > gula > kelompok pangan lainnya = buah dan biji berlemak > umbi-umbian.

Skor PPH untuk Provinsi Riau tahun 2015 adalah 83,75 akan tetapi jika dibandingkan dengan saran PPH ideal pada tahun 2015 sebesar 95,0 maka skor PPH Provinsi Riau belum mencapai skor PPH yang ditargetkan. Namun jika didasarkan pada skor PPH Provinsi Riau sesuai dengan prediksi. Skor PPH di Provinsi Riau dipengaruhi oleh tipe agroekologi. Skor PPH tertinggi terdapat pada tipe agroekologi pertaniannya yaitu 83,53 diikuti oleh agroekologi perikanan 81,61 dan agroekologi kota sebesar 80,20. Secara umum, konsumsi kelompok pangan yang berlebih untuk seluruh daerah agroekologi adalah minyak dan lemak serta kacang-kacangan. Kelompok gula mempunyai tingkat konsumsi yang hampir ideal. Kelompok pangan yang masih kurang dikonsumsi adalah padi-padian, sayur dan buah, pangan hewani, umbi-umbian. Pola konsumsi kelompok pangan antar tipe agroekologi di Provinsi Riau hampir sama.

Hal ini juga disebabkan Pola konsumsi pangan penduduk provinsi Riau masih terdapat ketimpangan :

1. Masih tingginya konsumsi padi-padian terutama beras
2. Masih rendahnya konsumsi pangan hewani, umbi-umbian, serta sayur dan buah.
3. Pemanfaatan sumber-sumber pangan lokal seperti umbi, jagung, dan sagu masih rendah
4. Kualitas konsumsi pangan masyarakat yang ditunjukkan dengan skor Pola Pangan Harapan (PPH) masih belum mencapai kondisi ideal
5. Diperlukan upaya untuk menganeekaragamkan konsumsi pangan masyarakat menuju skor PPH yang ideal agar hidup sehat, aktif, dan produktif.
6. Kebijakan terfokus pada peningkatan produksi dan belum mempertimbangkan kecukupan gizi (*nutrition sensitive production system*)

Dengan demikian diharapkan pengembangan pangan wilayah antar daerah agroekologi di Provinsi Riau dapat diseragamkan. Hal yang perlu dilakukan adalah dengan memberikan penyuluhan, sosialisasi kepada masyarakat tentang sumber pangan alternatif yang berbasis sumber pangan lokal sehingga pola pangan masyarakat lebih beragam dan tidak tergantung pada beras.

BAB V

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Subjek Penelitian

Sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam metode penelitian ini, bahwa yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, maka peneliti terlebih dahulu menyajikan data-data mengenai identitas responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dari para responden yang melakukan kegiatan pelayanan perizinan pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Untuk mengetahui keadaan responden penelitian, maka diuraikan secara singkat mengenai karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin Umur responden dan tingkat pendidikan sebagai berikut :

1). Jenis Kelamin Responden

Tabel 5.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	38	55.07
2	Perempuan	31	44.93
Jumlah		69	100.00

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 5.1 diatas terlihat bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau 55,07%. Sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin Perempuan sebanyak 31 orang atau 44,93%. Dengan demikian terlihat bahwa responden penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau lebih banyak berjenis kelamin Laki-laki dari pada jenis kelamin Perempuan.

2). Umur Responden

Tabel 5.2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkatan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase %
1	20-30 tahun	4	5.80
2	31-40 tahun	18	26.09
3	41-50 tahun	23	33.33
4	> 50 Tahun	24	34.78
Jumlah		69	100.00

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat, bahwa responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 4 orang atau 5,80% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 26,09% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 23 orang atau 33,33% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berumur > 50 tahun sebanyak 24 orang atau 34,78% dari keseluruhan jumlah responden. Jadi dari data tersebut diketahui jumlah responden berdasarkan umur terbanyak adalah responden yang berumur > 50 tahun.

3). Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden penelitian terdiri dari berbagai disiplin ilmu dari berbagai jenjang pendidikan. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden penelitian , dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	12	17.39
2	S1	31	44.93
3	Diploma	2	2.90
4	SLTA	23	33.33
5	SLTP	0	0.00
6	SD	1	1.45
Jumlah		69	100.00

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana Srata – 2 (S2) sebanyak 12 orang atau 17,396%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana Srata 1 (S1) sebanyak 31 orang atau 44,93%, responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 2 orang atau 2,90% dari keseluruhan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 23 orang atau 33,33% dari keseluruhan responden dan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTP sebanyak 0 orang atau 0% dari keseluruhan responden dan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SD sebanyak 23 orang atau 1,45% dari keseluruhan responden dan responden

Dengan demikian terlihat bahwa responden penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau ini lebih banyak memiliki tingkat Pendidikan Sarjana Strata 1.

5.2. Analisa Data Hasil Penelitian.

Untuk memberikan gambaran mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, pada bagian ini akan diberikan uraian mengenai masing-masing variabel berdasarkan tanggapan responden terhadap item kuesioner penelitian.

Hasil tanggapan responden yang berjumlah 69 orang, berdasarkan hasil kuesioner penelitian akan diuraikan dalam bentuk tabel tabulasi frekuensi dengan skor untuk setiap dimensi variabel sebagai berikut:

5.2.1. Analisis Variabel Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Soedjono (1980:72), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak, (Nitisemito, 1996:118). Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan kinerjanya baik

dalam hal tenaga maupun pikirannya demi terwujudnya tujuan organisasi, (Edy,2011:88)

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau merujuk pada pendapat Siagian (2008: 30) antara lain adalah:

1. Disiplin terhadap kedatangan
2. Disiplin terhadap waktu pulang
3. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Disiplin dalam menjalankan peraturan
5. Disiplin terhadap perintah atasan
6. Disiplin terhadap peningkatan kerja sama

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, akan dijelaskan pada tabel Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau pada tabel 5.4 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.4. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Disiplin terhadap kedatangan	8	19	24	15	3	69	Cukup Baik
2	Disiplin terhadap waktu pulang	5	18	25	20	1	69	
3	Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan	7	14	27	14	7	69	
4	Disiplin dalam menjalankan peraturan	6	23	26	13	1	69	
5	Disiplin terhadap perintah atasan	5	19	34	8	3	69	
6	Disiplin terhadap peningkatan kerja sama	13	14	29	10	3	69	
Jumlah Tanggapan		44	107	165	80	18	414	
Total Skor		220	428	495	160	18	1321	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Disiplin Kerja (X1)

1. 414 – 745,2 = Tidak Baik
2. 745,3 – 1076,5 = Kurang Baik
3. 1076,6 – 1407,8 = **Cukup Baik**
4. 1407,9 – 1739,1 = Baik
5. 1739,2 – 2070 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.4 diatas diketahui tanggapan 69 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 44 tanggapan dengan nilai skor 220, tanggapan responden kategori Baik yaitu 107 tanggapan dengan nilai skor 428, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 165 tanggapan dengan nilai skor 495, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 80 tanggapan dengan nilai skor 160 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 18 tanggapan dengan nilai skor 18.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.4 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 1321 berada pada kategori **Cukup Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan

Pangan Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau belum menerapkan disiplin kerja yang baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya pada pasal 3 yang menerangkan mengenai kewajiban Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

Pasal 3

Setiap PNS wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Adapun jenis pelanggaran yang sering dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau antara lain sebagai berikut:

1. Pegawai sering datang terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kantor jam 7.30 WIB.
2. Pegawai sudah meninggalkan kantor pada siang hari khususnya disaat jam istirahat jam 12.00 WIB s/d 13.00 WIB, sementara sementara waktu pulang kantor pada hari Senin – Rabu adalah jam 16.00 WIB dan pada hari Kamis s/d Jumat adalah jam 16.30 WIB.
3. Ditemui kondisi dimana pegawai yang tidak berada dikantor pada saat jam kerja dengan berbagai alasan/kendala tertentu.
4. Pegawai tidak melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, dimana Dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan sebagian tidak dapat diselesaikan dengan baik oleh pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan (Diskepan) Provinsi Riau. Untuk beberapa jenis pekerjaan seperti pekerjaan administrasi yang seharusnya bisa dilaksanakan dalam waktu yang singkat, dengan berbagai alasan ditunda sehingga penyelesaian pekerjaan tersebut tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan prosedur kerja.
5. Masih ditemui adanya pegawai yang tidak menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pimpinan, adanya sebagian pegawai yang tidak patuh pada perintah atasan.

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Di dalam peraturan

tersebut secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin.

Kedisiplinan pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan oleh sebagian besar pegawai. Namun permasalahan pelanggaran disiplin pegawai Dinas Tananman Pangan Provinsi Riau sampai saat ini masih saja terjadi

Solusi dari permasalahan pelanggaran disiplin PNS adalah dengan meningkatkan pengawasan serta pemberian sanksi tegas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Langkah lainnya yang dirasa dapat mengurangi tindakan pelanggaran disiplin pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau ini agar dapat menjalankan disiplin kerja yang baik, maka pegawai yang mematuhi disiplin kerja yang telah ditetapkan perlu diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dan melaksanakan disiplin dengan baik, hal ini juga berpengaruh pada meningkatkan dedikasi dan loyalitas sebagai PNS yang sangat erat kaitannya dengan peraturan dan kebijakan yang diberlakukan terhadap semua pegawai, kehadiran tepat waktu sebelum jam kerja dimulai.

5.2.2. Analisis Variabel Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, maka diperlukan Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara

yang bertugas sebagai abdi masyarakat dalam menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk itu, perlu diwujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Suatu organisasi/instansi pemerintah akan berjalan dengan baik dan lancar apabila didukung oleh berbagai sumber potensi seperti sumber daya manusia (karyawan/pegawai), potensi peralatan/ sarana dan prasarana dan tempat organisasi itu berdiri. Untuk mencapai tujuan dari organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi dan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Sumber daya yang berkomitmen dan kompetensi berperan penting dalam membantu setiap aktivitas kelompok, organisasi dan masyarakat untuk mencapai tujuan.

Untuk maksud di atas, Pemerintah seperti disebutkan dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 di atas berupaya untuk meningkatkan pengelolaan Pegawai Negeri melalui suatu sistem yang disebut “Manajemen Pegawai Negeri Sipil”. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna. Kebijakan-kebijakan yang terdapat dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Hal tersebut ditetapkan

dengan tujuan agar tercipta pegawai Negeri Sipil yang kompeten dan profesional dalam pelaksanaan tugas kedinasannya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai **unggulan** bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moeheriono, 2009).

Menurut Edy (2011:202), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandaskan atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan **analisis** kompetensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau adalah berdasarkan 5 (lima) karakteristik kompetensi menurut pendapat Manopo (2011:38) antara lain adalah:

1. Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu.
2. Sifat, yaitu karakteritik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi.
3. Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan image dari seseorang.
4. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.

5. Ketrampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Kompetensi Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, akan dijelaskan pada tabel Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau pada tabel 5.5 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.5. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Motiv	3	20	32	13	1	69	Cukup Baik
2	Sifat	5	27	20	16	1	69	
3	Konsep Diri	6	24	24	13	2	69	
4	Pengetahuan	6	15	33	13	2	69	
5	Ketrampilan	6	23	20	18	2	69	
Jumlah Tanggapan		26	109	129	73	8	345	
Total Skor		130	436	387	146	8	1107	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Kompetensi Pegawai (X2)

1. 345 - 621 = Tidak Baik
2. 621,1 – 897,1 = Kurang Baik
3. 1076,6 – 1407,8 = **Cukup Baik**
4. 1407,9 – 1739,1 = Baik
5. 1739,2 - 2070 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.5 diatas diketahui tanggapan 69 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 26 tanggapan dengan nilai skor 130, tanggapan responden kategori Baik yaitu 109 tanggapan dengan nilai skor 436, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 129 tanggapan dengan nilai skor 387, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 73 tanggapan dengan nilai skor 146 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 8 tanggapan dengan nilai skor 8.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.5 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 1107 berada pada kategori **Cukup Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai kompetensi pegawai, dapat diketahui bahwa saat ini kompetensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau belum optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Kondisi ini pada akhirnya mengakibatkan pelaksanaan program pengembangan Ketahanan pangan di Provinsi Riau berjalan kurang optimalnya. Adapun permasalahan lainnya terkait dengan belum optimalnya kompetensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi di bidang ketahanan pangan;
2. Masih terbatasnya jumlah sumber daya manusia dibandingkan dengan beban tugas yang harus dilaksanakan pegawai;
3. Masih kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang menangani bidang ketersediaan pangan, distribusi pangan, konsumsi dan penganeekaragaman pangan, dan keamanan pangan;
4. Kurang optimalnya kemampuan pegawai melakukan perencanaan penganggaran dana dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat, sehingga menyebabkan minimnya alokasi dana APBD yang dianggarkan untuk pengembangan sektor pangan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Hal ini hal ini pada akhirnya mengakibatkan berbagai usulan pendanaan yang

telah dianggarkan tidak mendapat dukungan penuh dari segenap pihak khususnya dari Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

5. Masih kurangnya inovasi dalam pelaksanaan tugas;
6. Rendahnya kreatifitas pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan (Diskepang) Provinsi Riau dalam menindaklanjuti dan menyikapi perkembangan IPTEK dan inovasi produk yang ada yang berpotensi dapat menciptakan diversifikasi produk pangan bagi masyarakat.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka Dinas Ketahanan Pangan provinsi Riau terus berupaya untuk meningkat kompetensi masing-masing pegawai yang bertugas dengan mengadakan kegiatan peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur sesuai dengan Misi I Dinas Ketahanan Pangan provinsi Riau yaitu:

“Mewujudkan Tata Kelola Lembaga yang Baik Berbasis Teknologi Informasi Didukung Oleh Sumberdaya Aparatur yang Kompeten dan Berintegritas Tinggi.”

Tabel 5.6. Keterkaitan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Misi I : Mewujudkan Tata Kelola Lembaga yang Baik Berbasis Teknologi Informasi Didukung oleh Sumberdaya Aparatur yang Kompeten dan Berintegritas Ti				
1	Meningkatkan kapasitas sumberdaya aparatur dan kualitas sarana prasarana perkantoran	Tercapainya kapasitas sumberdaya aparatur dan kualitas sarana prasarana perkantoran	Peningkatkan sistem tata kelola yang transparan berbasis teknologi informasi melalui peningkatan pelayanan administrasi perkantoran	Pelayanan Administrasi Perkantoran
2	Meningkatkan koordinasi dalam perumusan kebijakan ketahanan pangan	Tercapainya efektifitas koordinasi perumusan kebijakan ketahanan panga	Peningkatan Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Pembangunan Ketahanan Pangan	Peningkatan Ketahanan Pangan
			Telaah Kebijakan Pembangunan Ketahanan Pangan	Pengembangan Data/Informasi

Sumber : LAKIP Diskepang Tahun 2018

5.2.3. Analisis Variabel Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Ketahanan pangan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan bangsa karena pemenuhan pangan merupakan hak azasi setiap manusia. Selain itu, ketahanan pangan juga merupakan salah satu pilar ketahanan nasional suatu bangsa, dan menunjukkan eksistensi kedaulatan bangsa. Terkait dengan hal tersebut, ketahanan pangan tidak akan dapat terwujud dengan hanya melibatkan satu komponen bangsa, tapi harus melibatkan seluruh komponen bangsa, baik pemerintah maupun masyarakat, harus bersama-sama membangun ketahanan pangan secara sinergi. Hal inilah yang kemudian dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pangan, yang merumuskan ketahanan pangan sebagai “kondisi terpenuhinya pangan bagi rumah tangga yang tercermin dari tersedianya pangan yang cukup, baik jumlah maupun mutunya, aman, halal, merata, dan terjangkau” dan ketahanan pangan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat.

Untuk dapat mewujudkan hal tersebut diatas, maka Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau yang diberi mandat yang cukup besar yaitu :

1. Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban dengan penuh tanggungjawab berdasarkan pada target sasaran yang telah ditetapkan;
2. Upaya mewujudkan kondisi terpenuhinya pangan bagi rumah tangga yang tercermin dari tersedianya pangan yang beragam, bergizi, berimbang, dan aman, serta terjangkau;

3. Berbasis sumberdaya spesifik lokasi (kearifan lokal) dan sesuai agroekosistem setempat dengan teknologi unggul yang berorientasi kebutuhan masyarakat;
4. Kemampuan dalam diversifikasi pangan yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan pangan yang cukup sampai di tingkat perseorangan dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, manusia, sosial, ekonomi, dan kearifan lokal secara bermartabat.

Kinerja organisasi Sektor publik adalah hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok orang di dalam suatu organisasi Publik dengan wewenang dan tanggungjawab yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Sehingga dengan adanya kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan kepada aparatur organisasi sektor publik diharapkan mampu memberikan pelayanan prima yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Dalam upaya mewujudkan hal tersebut, maka organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau harus memiliki sarana dan prasarana, sumberdaya, kelengkapan administrasi dan kerjasama baik secara internal ataupun eksternal dalam melaksanakan fungsi pelayanan yang baik kepada masyarakat dibidang ketahanan pangan.

Kinerja Organisasi merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif, Pasolong (2010:176).

Dalam penelitian ini, indikator yang dijadikan analisis kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor tersebut akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

1. Faktor Internal terdiri dari:
 - a. Sarana
 - b. Sumber daya manusia.
 - c. Koordinasi antar unit
2. Faktor Eksternal terdiri dari:
 - a. Pengguna Jasa
 - b. Kelengkapan administrasi
 - c. Koordinasi dengan instansi lain

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, akan dijelaskan pada tabel Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau pada tabel 5.7 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.7. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

No	Item Pertanyaan	Kriteria Penilaian					Jumlah	Kategori
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Sarana Prasarana	8	19	24	15	3	69	Cukup Baik
2	Sumber daya manusia	5	18	25	20	1	69	
3	Koordinasi antar unit	7	14	27	14	7	69	
4	Pengguna Jasa	6	23	26	13	1	69	
5	Kelengkapan administrasi	5	19	34	8	3	69	
6	Koordinasi dengan instansi lain	13	14	29	10	3	69	
Jumlah Tanggapan		44	107	165	80	18	414	
Total Skor		220	428	495	160	18	1321	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Kinerja Organisasi (Y)

1. 414 – 745,2 = Tidak Baik
2. 745,3 – 1076,5 = Kurang Baik
3. 1076,6 – 1407,8 = Cukup Baik
4. 1407,9 – 1739,1 = Baik
5. 1739,2 – 2070 = Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.7 diatas diketahui tanggapan 69 orang responden pada kategori Sangat Baik berjumlah 44 tanggapan dengan nilai skor 220, tanggapan responden kategori Baik yaitu 107 tanggapan dengan nilai skor 428, tanggapan responden pada kategori Cukup Baik yaitu 165 tanggapan dengan nilai skor 495, tanggapan responden pada kategori Kurang Baik yaitu 80 tanggapan dengan nilai skor 160 dan tanggapan responden Tidak Baik yaitu 18 tanggapan dengan nilai skor 18.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada table 5.6 di atas dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 1321 berada pada kategori **Cukup Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau diketahui bahwa kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau belum optimal. Kondisi ini disebabkan antara lain oleh:

1. Terbatasnya jumlah sumberdaya manusia yang menguasai bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dalam upaya penerapan inovasi teknologi tepat guna sebagai upaya peningkatan ketahanan pangan masyarakat;
2. Terjadinya tumpang tindih kewenangan dan koordinasi antar bidang dalam organisasi seperti kewenangan bidang keamanan pangan juga ada di UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan pangan;
3. Rendahnya kualitas SDM dalam perencanaan penganggaran dana kegiatan pemberdayaan masyarakat, sehingga menyebabkan minimnya alokasi dana

APBD yang dianggarkan untuk pengembangan sektor pangan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau;

4. Kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu dari masyarakat pengguna jasa pelayanan yang tidak melengkapi berbagai persyaratan administrasi yang telah ditetapkan;
5. Koordinasi dengan instansi lainnya tidak berjalan dengan baik.

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau sebagai SKPD teknis yang memiliki tugas pokok membantu Gubernur dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Ketahanan Pangan dan salah satu fungsi penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketahanan pangan. Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berjalan secara optimal maka diperlukan pengelolaan SDM, sumber dana dan sarana secara efektif dan efisien mungkin.

Adapun upaya yang saat ini dilaksanakan oleh Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau sesuai dengan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau adalah memaksimalkan fungsi sumberdaya manusia serta sarana dan prasarana yang ada pada organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Pelaksanaan tugas dan fungsi Pelayanan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau sangat dipengaruhi oleh kondisi faktor internal dan faktor eksternal. Kondisi sumber daya manusia, dukungan anggaran, sarana dan prasarana serta kelembagaan dan tata laksana penyelenggaraan tugas, mempunyai peran besar terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam menghadapi dinamika pembangunan dan perubahan lingkungan strategis di Riau. Sumber daya yang ada

dan tersedia tersebut harus dapat dimanfaatkan secara optimal guna terwujudnya pencapaian tujuan organisasi sesuai visi, isi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Guna mewujudkan fungsi strategis : “Terwujudnya Lembaga yang Handal Dalam Memantapkan Ketahanan Pangan Masyarakat yang Berbasis Sumber Daya Lokal Menuju Kemandirian Pangan”, Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau merumuskan beberapa tujuan dan sasaran yang diuraikan sebagai berikut :

Tujuan:

1. Meningkatkan kapasitas sumberdaya aparatur dan kualitas sarana prasarana perkantoran.
2. Meningkatkan koordinasi dalam perumusan kebijakan ketahanan pangan.
3. Meningkatkan kemampuan dalam membangun ketersediaan pangan dalam jumlah yang cukup di seluruh rumah tangga.
4. Meningkatkan cadangan pangan untuk menanggulangi keadaan darurat dan kerawanan pangan/bencana.
5. Mengembangkan sistem distribusi dan harga pangan untuk menjaga stabilitas pasokan dan harga pangan yang terjangkau bagi masyarakat.
6. Membangun kesiapan dalam mengantisipasi dan menangani kerawanan pangan.
7. Meningkatkan kapasitas sumberdaya manusia dalam mendukung pembangunan ketahanan pangan.
8. Meningkatkan penganeekaragaman pangan melalui pengembangan pangan lokal dan produk pangan olahan guna meningkatkan konsumsi pangan yang beragam, bergizi seimbang dan aman.
9. Mengembangkan sistem pengawasan keamanan pangan.

Sasaran:

1. Tercapainya kapasitas sumberdaya aparatur dan kualitas sarana prasarana perkantoran.
2. Tercapainya efektifitas koordinasi perumusan kebijakan ketahanan pangan
3. Tercapainya ketersediaan pangan utama
4. Tercapainya penguatan cadangan pangan pemerintah dan masyarakat.
5. Tercapainya ketersediaan informasi pasokan, harga dan akses pangan strategis di daerah.
6. Tercapainya penanganan daerah rawan pangan.
7. Meningkatnya kapasitas sumber daya manusia dalam mendukung pembangunan ketahanan pangan.

8. Meningkatnya kualitas konsumsi pangan masyarakat.
9. Tercapainya pembinaan dan pengawasan pangan.

Disamping itu Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau juga melakukan kegiatan Penguatan Jaringan Distribusi Pangan dan antar Wilayah (Lokal dan Regional) dan Kegiatan Pemantauan dan Analisis Harga Pangan Pokok. Melalui Kegiatan Pemantauan dan Analisis Harga Pangan Pokok, informasi harga, pasokan dan akses pangan dikumpulkan secara rutin atau periodik oleh provinsi dan 12 kabupaten/kota untuk dapat digunakan sebagai bahan pembuatan analisis perumusan kebijakan yang terkait dalam distribusi pangan yang mencakup komoditas beras, kedelai, cabai merah keriting, bawang merah, telur ayam ras, daging ayam ras, daging sapi yang disajikan mingguan/bulanan yang berada di tingkat produsen dan konsumen.

Untuk menjaga stabilitas harga pangan agar pangan dapat terjangkau oleh masyarakat dilaksanakan berbagai upaya seperti koordinasi lintas sektor, pemantauan dan rakor terutama menjelang Hari Besar Keagamaan Nasional (HBKN), serta terselenggaranya pasar murah. Pada Kegiatan Pemantauan dan Analisis Harga Pangan Pokok dilaksanakan dengan memfasilitasi 24 gapoktan di 12 Kabupaten/Kota dalam bentuk gabah sebagai sarana tunda jual dan benih padi.

5.2.4. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Metoda analisis data penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metoda kuantitatif, yakni menggambarkan, keadaan yang sebenarnya tentang apa yang terdapat pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data dalam bentuk tabel-tabel kemudian mengklasifikasikan dan menganalisisnya sehingga diperoleh perumusan analisa terhadap masalah yang dihadapi.

Data penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, yaitu: Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Pegawai (X2) dan Kinerja Organisasi (Y). Guna melakukan perhitungan dan menguji hipotesis yang penulis ajukan, di mana untuk mempermudah penghitungan penulis melakukan penghitungan dengan menggunakan software Excell dan SPSS 16.

5.2.4.a. Uji validitas dan Reliabilitas Data

Dalam melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian telah memenuhi persyaratan ditinjau dari segi kesahihan/validitas maupun dan segi keterandalan/reliabilitasnya.

1. Uji Validitas Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur diperlukan uji validitas instrumen. Validasi mempunyai pengertian sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validasi atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat mengungkap variabel yang diteliti secara tepat. Cara melakukan uji validasi ini dengan analisis butir, untuk menguji validasi setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor totalnya. Suatu data penelitian dikatakan valid bila skor data penelitian tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya. Tinggi rendahnya validitas data penelitian, menurut Arikunto (1998: 160), menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel

yang dimaksud. Uji validitas instrumen dilakukan kepada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Perhitungan validitas instrumen Disiplin Kerja Pegawai didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dari 10 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8. Uji Validitas Angket Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

No Item	r_{xy}	R tabel	Keterangan
1	0,628	> 0.361	valid
2	0,753	> 0.361	valid
3	0,829	> 0.361	valid
4	0,776	> 0.361	valid
5	0,737	> 0.361	valid
6	0,553	> 0.361	valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Disiplin Kerja Pegawai setelah dilakukan perhitungan ternyata item pertanyaan yang valid sebanyak 6 item, jumlah. Artinya instrumen penelitian angket Disiplin Kerja dinyatakan valid

1. Uji Validitas Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Perhitungan validitas instrumen Kompetensi Pegawai yang bertugas pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Kompetensi Pegawai (X2) dari 5 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.9. Uji Validitas Angket Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

No Item	r_{xy}	R tabel	Keterangan
1	0,717	> 0.361	valid
2	0,847	> 0.361	valid
3	0,849	> 0.361	valid
4	0,813	> 0.361	valid
5	0,830	> 0.361	valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Kompetensi Pegawai aparatur yang bertugas pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau setelah dilakukan perhitungan ternyata yang valid sebanyak 5 item (dari keseluruhan item pertanyaan). Dengan demikian semua instrumen angket Kompetensi Pegawai adalah valid.

2. Uji Validitas Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Perhitungan validitas instrumen Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau didasarkan pada jumlah sampel uji coba sebanyak 30 responden, dan koefisien kriteria dengan taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,361. Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel Kinerja Organisasi (Y) dari 6 item pertanyaan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.10 Uji Validitas Angket Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

No Item	r_{xy}	R tabel	Keterangan
1	0,728	> 0.361	valid
2	0,541	> 0.361	valid
3	0,736	> 0.361	valid
4	0,842	> 0.361	valid
5	0,794	> 0.361	valid
6	0,731	> 0.361	valid

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

Berdasarkan data perhitungan validitas instrumen Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau setelah dilakukan perhitungan ternyata yang valid

sebanyak 6 item (dari keseluruhan item pertanyaan). Dengan demikian semua instrumen angket Kinerja Pegawai adalah valid.

3. Uji Reliabilitas Disiplin Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Dengan menggunakan program SPSS 16 dalam pengujian Disiplin Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.11. Reliability Statistics Angket Disiplin Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
0,796	6

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- **Analisi Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Disiplin Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,796, sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan $n = 30$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 untuk 6 item pertanyaan. Kesimpulan $\text{Alpha} = 0,796 > r \text{ tabel } 0,361$, artinya item-item angket Disiplin Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dapat dikatakan reliabel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

4. Uji Reliabilitas Kompetensi Pegawai Disiplin Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Dengan menggunakan program SPSS 16 dalam pengujian reliabilitas Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.12. Reliability Statistics Angket Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
0,888	5

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- Analisi Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,888, sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan $n = 30$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 untuk 5 item pertanyaan.

Kesimpulan $\text{Alpha} = 0,888 > r \text{ tabel } 0,361$, artinya item-item angket Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

5. Uji Reliabilitas Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Dengan menggunakan program SPSS 16 dalam pengujian reliabilitas Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.13. Reliability Statistics Angket Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
0,821	6

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

- Analisi Data**

Perhitungan reliabilitas instrumen Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau diperoleh hasil analisis nilai Alpha sebesar 0,821, sedangkan nilai r

kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 5% dengan $n = 30$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 untuk 5 item pertanyaan.

Kesimpulan $\text{Alpha} = 0,821 > r \text{ tabel } 0,361$, artinya item-item angket Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dapat dikatakan realibel atau terpercaya digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian atau dengan kata lain dapat diterima .

5.2.4.b. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis *statistic parametric*, yaitu analisis regresi berganda. Sebelum melakukan uji *statistic parametric* terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu normalitas yang bertujuan memeriksa apakah data sampel berdistribusi normal atau tidak normal.

Dari hasil uji Normalitas variable Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Pegawai (X_2) dan Kinerja Organisasi (Y), dengan menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan yang digunakan aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikan variable dengan $\alpha = 0,05$. Adapun keputusan data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Hasil output SPSS untuk uji normalitas dapat dilihat pada hasil “*Kolmogorov-Smirnov*” dan juga hasil “*Asymp.Sig. (2-tailed)*”, maka untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari hasil “*Asymp.Sig. (2-tailed)*” dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Jika hasil sig. tersebut lebih besar dari 0,05 maka distribusi

data normal ($p > 0,05$), jika sig. lebih kecil dari 0,05 maka distribusi tidak normal ($p > 0,05$). Adapun hasil signifikansi untuk “Asymp.Sig. (2-tailed)” semuanya lebih besar dari 0,05, maka distribusi data telah normal, dapat dilihat pada table 5.14 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 5.14. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Kompetensi Pegawai	Kinerja Organisasi
N		69	69	69
Normal Parameters ^a	Mean	19.16	16.04	18.30
	Std. Deviation	3.433	3.525	3.723
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.114	.099
	Positive	.113	.110	.069
	Negative	-.107	-.114	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.942	.949	.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.337	.329	.511
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Data Olahan Penelitian Tahun 2019

• Analisis Data

Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jikan nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan data pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas diketahui sebagai berikut:

$X_1 = 0,942$ yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal

$X_2 = 0,949$ yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal

$Y = 0,8211$ yang artinya $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal

Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi Normal.

2. Uji Linieritas Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Uji linearitas merupakan langkah untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi sebuah penelitian. Hasil yang diperoleh dari uji linear menentukan

persamaan garis regresi variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

Berikut hasil *output* pengolahan data untuk uji linieritas dengan SPSS versi 16.

Tabel 5.15. Hasil Uji Linieritas Data (*Test for Linearity*)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Organisasi (Y)	Between Groups	591.794	15	39.453	5.960	.000
Disiplin Kerja (X1)	Linearity	457.805	1	457.805	69.164	.000
Kompetensi (X2)	Deviation from Linearity	133.989	14	9.571	1.446	.165
	Within Groups	350.815	53	6.619		
	Total	942.609	68			

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2019

- **Analisis Data**

Berdasarkan data pada tabel 5.14 diatas, diperoleh nilai sigifikansi sebesar $0,165 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linier dan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus) dalam pengujian Anova ini.

5.2.4.c. Uji Persyaratan Analisis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis pada penelitian ini menerapkan analisis regresi berganda (*Multiples Regression*). Analisis regresi linier berganda untuk melihat hubungan dua arah antar variabel yang lebih khusus, dimana variabel bebas (X1 dan X2) berfungsi sebagai variabel yang mempengaruhi, dan variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi.

Dari hasil pengolahan data masing-masing variabel dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh data Coefisien regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 5.16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.660	1.509		1.100	.275
	Disiplin (X1)	.365	.098	.337	3.746	.000
	Kompetensi (X2)	.601	.095	.569	6.330	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Prediktor : (Constant) Kompetensi (X2), Disiplin (X1)

Sumber: *Data Primer Olahan SPSS 16, 2019*

• Analisis Data

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara disiplin kerja (X1) dan kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 1,660 + 0,365 + 0,601$$

Keterangan:

Y = Kinerja Organisasi

a = nilai konstanta

b1 = koefisien regresi variabel antara X1 dan Y

b2 = koefisien regresi variabel antara X2 dan Y

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kompetensi Pegawai

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

- Konstanta sebesar 1,66 mempunyai arti jika tingkat disiplin kerja (X1) dan kompetensi pegawai (X2) nilainya 0 atau tidak ada, maka kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (Y) sebesar 1,66
- Koefisien regresi tingkat disiplin (X1) sebesar 0,365 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel tingkat disiplin kerja

mengalami kenaikan satu atau 1%, maka kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,365. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja organisasi, semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin meningkat atau semakin baik Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

- c. Koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,601 mempunyai arti jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kompetensi pegawai mengalami kenaikan satu atau 1%, maka kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,601. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan yang positif antara kompetensi pegawai dengan kinerja organisasi, semakin naik nilai kompetensi pegawai maka semakin meningkat atau baik kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. dilakukan untuk menghitung seberapa besar perubahan variasi dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, (Ghozali, 2011:97)

Nilai R^2 adalah antara 0-1, $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang

diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen, (Priyatno, 2008: 79)

Tabel 5.17. Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.670	2.138

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Disiplin (X1)

c. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka koefisien determinansi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,670 atau 67%. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (disiplin dan kompetensi) mampu menjelaskan sebesar 67% variasi variabel dependen (kinerja organisasi), sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti:

- Diklat Pegawai
- Motivasi Pegawai
- Insentif Pegawai
- dll

Dengan demikian hubungan antar variabel dapat diinterpretasikan memiliki hubungan yang **Kuat** , jika dibandingkan dengan kategori koefisien korelasi menurut Sugiyono (2011: 242) sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 – 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = kuat**
- 0,80 – 1,000 = sangat kuat

5.2.4.d. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t, uji F.

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis yang menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh secara parsial atau individu antara variabel disiplin kerja (X1) dan kompetensi pegawai (X2) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Hipotesis diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel independen (X1, X2) dengan variabel dependen (Y) jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. T tabel dicari pada $\alpha = 5\%: 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 69 - 2 - 1 = 66$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025) maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} adalah 1,996. Hasil uji t yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.18. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.660	1.509		1.100	.275
Disiplin (X1)	.365	.098	.337	3.746	.000
Kompetensi (X2)	.601	.095	.569	6.330	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2019

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,746 $> t_{tabel}$ sebesar 1,996 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,746 > 1,999$) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara

parsial atau individu antara disiplin kerja terhadap kinerja organisasi. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

- 2) Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,33 > t_{tabel}$ sebesar $1,996$ dan nilai signifikasinya sebesar $0,000$. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,33 > 1,996$) dan nilai signifikasinya lebih kecil dari $0,05$ maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji atau membuktikan apakah hipotesis yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) terhadap variabel kinerja organisasi (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Kriteria uji F adalah hipotesis diterima atau secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. F_{tabel} dicari dengan cara berikut ini: dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (Jumlah variabel - 1) = $3 - 1 = 2$, df_2 ($n - k - 1$) = $69 - 2 - 1 = 66$.

Tabel 5.19. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Anova)ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.945	2	320.472	70.115	.000 ^a
	Residual	301.664	66	4.571		
	Total	942.609	68			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70.115 > 3,145$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama dari disiplin kerja (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

5.2.4.e. Uji Koefisien Beta

Uji koefisien beta digunakan untuk mengetahui variabel independen (disiplin kerja (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2)) mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja organisasi (Y)). Uji koefisien beta dapat dilihat dari hasil uji t pada tabel *coefficients* di kolom *Standardized Coefficients Beta*.

Tabel 5.20. Uji Koefisien BetaCoefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.660	1.509		1.100	.275
	Disiplin (X1)	.365	.098	.337	3.746	.000
	Kompetensi (X2)	.601	.095	.569	6.330	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien beta variabel disiplin kerja sebesar 0,337 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan nilai koefisien beta untuk kompetensi

pegawai yaitu 0,569 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai koefisien beta variabel kompetensi pegawai lebih besar dari disiplin kerja ($0,569 > 0,337$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompetensi pegawai merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

5.3. Pembahasan

Pembahasan ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (disiplin dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja organisasi) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja pegawai, kompetensi kerja pegawai dan kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan (Diskepang) Provinsi Riau
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan (Diskepang) Provinsi Riau
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan (Diskepang) Provinsi Riau
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan (Diskepang) Provinsi Riau baik secara parsial ataupun simultan .

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan hasil penelitian dan analisa data sebagai berikut:

5.3.1. Analisa Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

1. Analisa Disiplin Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dalam penelitian ini ditinjau dari beberapa indikator disiplin kerja pegawai antara lain adalah

- a. Disiplin terhadap kedatangan
- b. Disiplin terhadap waktu pulang
- c. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Disiplin dalam menjalankan peraturan
- e. Disiplin terhadap perintah atasan
- f. Disiplin terhadap peningkatan kerja sama

Berdasarkan data hasil kuisioner penelitian mengenai disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 1321 berada pada kategori **Cukup Baik**.

Dari hasil perhitungan tanggapan responden penelitian tersedut dapat diketahui bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau belum berjalan dengan baik karena dalam melaksanakan aktifitas ataupun rutinitas kerja sehari-hari, para pegawai masih melakukan tindakan pelanggaran disiplin pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Sebagian pegawai sering datang terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kantor jam 7.30 WIB.

2. Sebagian pegawai meninggalkan kantor pada siang hari khususnya disaat jam istirahat jam 12.00 WIB s/d 13.00 WIB, sementara sementara waktu pulang kantor pada hari Senin – Rabu adalah jam 16.00 WIB dan pada hari Kami s/d Jumat adalah jam 16.30 WIB.
3. Masih ditemui kondisi dimana pegawai yang tidak berada dikantor pada saat jam kerja dengan berbagai alasan/kendala tertentu.
4. Sebagian pegawai tidak melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, dimana Dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan sebagian tidak dapat diselesaikan dengan baik oleh pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan (Diskepang) Provinsi Riau. Untuk beberapa jenis pekerjaan seperti pekerjaan administrasi yang seharusnya bisa dilaksanakan dalam waktu yang singkat, dengan berbagai alasan ditunda sehingga penyelesaian pekerjaan tersebut tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan prosedur kerja.
5. Masih ditemui adanya pegawai yang tidak menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pimpinan, adanya sebagian pegawai yang tidak patuh pada perintah atasan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian tersebut, maka solusi yang dapat disampaikan peneliti terhadap pelanggaran tindak disiplin pegawai tersebut kepada organisasi Dinas Ketahanan pangan Provinsi Riau antara lain adalah:

1. Organisasi Dinas Ketahanan Pangan harus dengan meningkatkan pengawasan serta memberikan sanksi yang tegas kepada yang melanggar disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
2. Upaya berikutnya yang dapat dilakukan oleh organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau adalah dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang patuh dan disiplin terhadap aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan hal ini juga berpengaruh pada meningkatkan dedikasi dan loyalitas sebagai PNS yang sangat erat kaitannya dengan peraturan dan kebijakan yang diberlakukan terhadap semua pegawai.

2. Analisa Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Kompetensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dalam penelitian ini ditinjau dari beberapa indikator kompetensi pegawai antara lain adalah:

- a. Motif.
- b. Sifat.
- c. Konsep diri.
- d. Pengetahuan
- e. Ketrampilan

Berdasarkan data hasil kuisioner penelitian dapat diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 1107 berada pada kategori **Cukup Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai belum optimalnya kompetensi masing-masing pegawai yang bertugas pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, dalam

melaksanakan program pengembangan Ketahanan pangan di Provinsi Riau antara lain disebabkan oleh:

1. Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi di bidang ketahanan pangan;
2. Masih terbatasnya jumlah sumber daya manusia dibandingkan dengan beban tugas yang harus dilaksanakan pegawai;
3. Masih kurangnya kompetensi sumber daya manusia yang menangani bidang ketersediaan pangan, distribusi pangan, konsumsi dan penganeekaragaman pangan, dan keamanan pangan;
4. Kurang optimalnya kemampuan pegawai melakukan perencanaan penganggaran dana dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat, sehingga menyebabkan minimnya alokasi dana APBD yang dianggarkan untuk pengembangan sektor pangan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Hal ini hal ini pada akhirnya mengakibatkan berbagai usulan pendanaan yang telah dianggarkan tidak mendapat dukungan penuh dari segenap pihak khususnya dari Dewan perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau
5. Masih kurangnya inovasi dalam pelaksanaan tugas;
6. Rendahnya kreatifitas pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan (Diskebang) Provinsi Riau dalam menindaklanjuti dan menyikapi perkembangan IPTEK dan inovasi produk yang ada yang berpotensi dapat menciptakan diversifikasi produk pangan bagi masyarakat.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka saat ini Dinas Ketahanan Pangan provinsi Riau terus berupaya untuk meningkat kompetensi masing-masing pegawai

yang bertugas dengan mengadakan kegiatan peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur sesuai dengan Misi I Dinas Ketahanan Pangan provinsi Riau yaitu: ***“Mewujudkan Tata Kelola Lembaga yang Baik Berbasis Teknologi Informasi Didukung Oleh Sumberdaya Aparatur yang Kompeten dan Berintegritas Tinggi”***, dengan cara:

1. Meningkatkan kapasitas sumberdaya aparatur dan kualitas sarana prasarana perkantoran;
2. Meningkatkan koordinasi dalam perumusan kebijakan ketahanan pangan baik dalam internal organisasi ataupun dengan bekerjasama dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lainnya.
3. **Analisa Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau**

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, diketahui skor aktual (total skor yang diperoleh) dari tanggapan responden sebesar 1321 berada pada kategori **Cukup Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden diatas dan juga hasil observasi yang telah dilakukan dilokasi penelitian mengenai Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan (Diskepang) Provinsi Riau diketahui bahwa kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau belum optimal. Kondisi ini disebabkan antara lain oleh:

1. Terbatasnya jumlah sumberdaya manusia yang menguasai bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dalam upaya penerapan inovasi

teknologi tepat guna sebagai upaya peningkatan ketahanan pangan masyarakat;

2. Terjadnya tumpang tindih kewenangan dan koordinasi antar bidang dalam organisasi seperti kewenangan bidang keamanan pangan juga ada di UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan pangan;
3. Rendahnya kualitas SDM dalam perencanaan penganggaran dana kegiatan pemberdayaan masyarakat, sehingga menyebabkan minimnya alokasi dana APBD yang dianggarkan untuk pengembangan sektor pangan pada Dinas Ketahanan Pangan (Diskepang) Provinsi Riau;
4. Kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan (Diskepang) Provinsi Riau juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu dari masyarakat pengguna jasa pelayanan yang tidak melengkapi berbagai persyaratan administrasi yang telah ditetapkan;
5. Koordinasi dengan insatansi lainnya tidak berjalan dengan baik.

5.3.2. Analisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Secara Parsial Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen maka dilakukan dengan uji t pada SPSS versi 16. Dan hasil dari uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Berikut hasil SPSS yang diperoleh untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen:

1. Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Berdasarkan penelitian uji t pada variabel Disiplin Kerja (X1), Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,746 > t_{tabel} sebesar 1,996 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (3,746 > 1,999) dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara disiplin kerja terhadap kinerja organisasi. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Disiplin merupakan alat yang digunakan para menejer atau pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sudah seharusnya seorang pegawai menunjukkan sikap hormat yang ia miliki terhadap peraturan dan ketetapan organisas. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu dilakukan, maka pegawai akan memiliki sikap disiplin yang baik.

Dalam hal ini bisa terlihat pada ketentuan organisasi Dinas Tanaman Pangan Provinsi Riau yang mengharuskan setiap pegawai yang wajib hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan. Adapun ketentuan tersebut yaitu: pegawai wajib hadir ditempat kerja jam 7.30 WIB, jam istirahat jam 12.00 WIB s/d

13.00 WIB dan meninggalkan kantor pada hari Senin – Rabu adalah jam 16.00 WIB dan pada hari Kamis s/d Jumat adalah jam 16.30 WIB.

Hal ini sesuai dengan teori Suyadi (1999:31) yang mengungkapkan bahwa disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Ini berarti bahwa disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggungjawab seorang karyawan atau pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, hal ini juga akan menumbuhkan rasa semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Kemudian apabila pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau tersebut melanggar peraturan yang telah ditetapkan maka langkah pertama organisasi adalah dengan cara diberikan peringatan ataupun teguran baik tertulis ataupun lisan oleh masing-masing Kepala Seksi atau Bagian. Namun apabila peringatan lisan ataupun tulisan tersebut.

Seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 8, 9 dan 10 sebagai berikut:

Pasal 8

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

Ayat 9

Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:

- 1) Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
- 2) Teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;

Pasal 9

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

Ayat 11

Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:

- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
- 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
- 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;

Pasal 10

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

Ayat 9

Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:

- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
- 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
- 3) Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan
- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;

Hal ini sesuai dengan teori Handoko (1996:210) yang menyebutkan bahwa maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Dengan demikian, pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat

mengembangkan kinerjanya baik dalam hal tenaga maupun pikirannya demi terwujudnya tujuan organisasi, (Edy, 2011:88).

Selanjutnya melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Jadi, kedisiplinan ini merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Dilihat dari segi disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau ini sebagaimana uji t bahwa hipotesis diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja organisasi (Y). Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau tersebut membawa pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi, yakni semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka kinerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau tersebut semakin tinggi atau baik.

2. Analisa Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 6,33 > ttabel sebesar 1,996 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($6,33 > 1,996$) dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial atau individu antara kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi. Jadi, dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria menentukan penempatan kerja pegawai. pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolak ukur kinerja.

Dalam kenyataannya, pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau pengembangan kompetensi pegawai ini juga bisa dilihat dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diadakan untuk masing-masing bidang yang diadakan secara bergantian pada setiap tahun anggaran. Hal ini tidak lain dilaksanakan agar mendukung kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dalam melaksanakan fungsi organisasi.

Sebagaimana uji t yang telah dilakukan dilihat dari segi kompetensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, maka kompetensi pegawai tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

5.3.3. Analisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Secara Bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen maka dilakukan uji F dengan bantuan SPSS 16. Dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70.115 > 3,145$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama dari disiplin kerja (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) terhadap kinerja organisasi (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Sebagaimana yang dijelaskan pada uji t kompetensi bahwa kompetensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau bisa mengakibatkan pengaruh positif ataupun negatif. Pengaruh positif terjadi jika para pegawai tersebut menganggap pegawai lainnya lain bukan sebagai penghalang ataupun lawannya melainkan sebagai rekan yang memotivasi diri untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan kompetensi. Sedangkan berpengaruh negatif jika pegawai tersebut menganggap pegawai lain sebagai penghalang ataupun lawan sehingga merasa keberatan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Disiplin yang baik nantinya akan mencerminkan besarnya tanggungjawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, hal ini juga akan menumbuhkan rasa semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Disiplin dan kompetensi ini merupakan dua komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Jika disiplin berjalan bersama-sama dengan kompetensi maka akan bersama-sama mempengaruhi kinerja organisasi untuk menjadi lebih baik lagi. Dengan adanya disiplin kerja yang baik pada diri seorang pegawai dan adanya kompetensi dalam diri masing-masing pegawai tersebut untuk menjalankan pekerjaannya maka hasil yang muncul adalah kinerja organisasi yang semakin membaik pula. Dalam artian, jika seorang pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau ini mempunyai kesadaran disiplin kerja yang baik atau tinggi, itu berarti kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut tentunya akan menjadi baik pula, sehingga kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau akan senantiasa meningkat.

Hal ini sesuai dengan uji F yang dilakukan bahwa secara bersama-sama antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y) Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tingginya tingkat disiplin kerja dan kompetensi pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau tersebut.

Adapun besarnya persentase sumbangan yang diberikan oleh kedua variabel independen yakni disiplin (X1) dan kompetensi (X2) terhadap variabel dependen yakni kinerja organisasi (Y) dapat dilihat pada nilai angka koefisien determinansi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,670 atau 67%.. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (disiplin dan kompetensi) mampu menjelaskan sebesar 67% variasi variabel dependen (kinerja organisasi), sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti:

- a. Diklat Pegawai
- b. Motivasi Pegawai
- c. Insentif Pegawai
- d. dll

5.3.4. Analisa Variabel Yang Mempunyai Pengaruh Dominan Antara Disiplin Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Berdasarkan hasil penelitian dari kedua variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Organisasi (Y) adalah variabel Kompetensi Kerja (X2). Hal ini dapat dilihat pada uji

koefisien beta yang menunjukkan nilai koefisien beta kompetensi lebih besar dari koefisien beta disiplin yaitu ($0,569 > 0,337$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompetensi pegawai merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.



BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau berada pada kategori Cukup Baik.
2. Disiplin kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.
3. Kompetensi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.
4. Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau
5. Kompetensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan

manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Pemerintah Daerah Provinsi Riau hendaknya terus berupaya melakukan pengawasan disiplin kerja pegawai dan juga terus berupaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau dengan melakukan evaluasi kinerja pegawai dan juga evaluasi kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.
2. Kepada pimpinan organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau agar menegakkan peraturan tentang disiplin pegawai dan melakukan tindakan tegas sesuai aturan yang berlaku terhadap para pegawai yang melakukan pelanggaran tindak disiplin. Disamping itu untuk memberikan motivasi dan semangat kerja bagi para pegawai yang bertugas, hendaknya bagi para pegawai yang patuh terhadap segala aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan dalam organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau, diberikan penghargaan baik berupa pemberian pujian secara lisan atau tulisan ataupun pemberian tunjangan atas dedikasi kedisiplinan yang telah dilakukan oleh para pegawai yang taat terhadap segala aturan yang diberlakukan dalam lingkup organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau.
3. Kepada para pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau hendaknya selalu berupaya meningkatkan etos kerja dan disiplin dalam bertugas serta selalu berupaya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar senantiasa sukses dalam melaksanakan tugas serta mampu meningkatkan kinerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau menjadi lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Azwar, Saifudin. 2007. *Metodelogi Penelitian*. Pustaka Belajar: Jakarta
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*: UGM . Yogyakarta
- Dajan, Anto. 2000. *Pengantar Metode Statistik Jilid 1*. LP3ES.. Jakarta
- David, F.R. 2010. *Strategic management concepts and cases*(12th ed.) New Jersey: Pearson Education
- Duadji, Noverman Drs. 2013. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandar Lampung : Lembaga Penelitian Universitas Lampung
- Dwiyanto, Agus. Dkk, 2002. *Reformasi Birokrasi di Indonesia*. Pusat Study Kependudukan dan Kebijakan UGM. Yogyakarta
- Dwi Priyatno, 2008. *Mandiri Belajar SPSS*, MediaKom, Yogyakarta
- Ferdinand, Augusty 2006, *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. CV. Indoprint. Semarang
- Hamim Sufian, 2005. *Administrasi, Organisasi dan Manajemen*, UIR Press, Pekanbaru
- Handyaningrat, Soewarno. 1998. *Pengantar Studi Administrasi dan Manajemen*.: Gunung Agung, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Mnausia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- _____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- _____. 2009. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Akasara. Jakarta

- Imam Ghazali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- _____. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20, Universitas Diponegoro. Semarang
- Imam Soedjono 1980, Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Aksara Baru Jakarta
- Keban, T. Yermias. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta
- Lijan, Poltak Sinambela dkk. 2006. Reformasi Pelayanan Publik. Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2012. Kinerja Pegawai (Tolak Ukur dan Implikasi).: Graha Ilmu. Yogyakarta
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, edisi 1. BPFE. Yogyakarta
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta
- Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor
- Manopo, Christine. 2011. Competency Talent Based and Performance Management. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono, 2009 :Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ghalia Indonesia. Surabaya
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Cetakan Pertama. Penerbit: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, Alex S. 1996. Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Mannusia. Ghalia Indonesia. Jakarta
- _____. 2002. Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia). Yogyakarta : Ghalia Indonesia
- Pabundu, Moh. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Bumi Aksara. Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik.: Alfabeta. Bandung
- Prawirasentono, Suyadi. 1999Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta

- Ratminto & Winarsih.S.Atik. 2012. Manajemen Pelayanan.Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Riduwan. 2007.Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneilti Pemula. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robin, Stphen.P and Mary Coulter. 2009. Manajemen, Alih Bahasa T. Hermaya. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Santoso, Singgih. 2004. SPSS Versi 10: Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Safroni dan Ladzi. 2012. Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia. Aditya Media Publishing. Surabaya
- Sagala, Syaiful. 2006, Administrasi Pendidikan Kontemporer : Alfabeta. Bandung
- Sedarmayanti. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: RefikaAditama. Bandung
- _____. 2009, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P, 2006, Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- _____. 2009, Teori Motivasi dan Aplikasinya, Rineka Cipta. Jakarta
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008, Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES,
- Singodimedjo, Markum, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, SMMAS. Surabaya
- Solihin, Ismail. 2009. Pengantar Manajemen. Erlangga. Jakarta
- Subana, M dan Sudrajat, 2005, Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, Pustaka Setia. Bandung
- Suharsimi Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta

Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung

_____. 2012. Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta. Bandung

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

_____. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana. Jakarta

Syafii Inu Kencana. 2003. Birokrasi Pemerintahan Indonesia, Mandar maju, Bandung

Tangkilisan, 2005. Manajemen Publik. Grasindo. Jakarta

Thoha, Miftah. 2008. Ilmu Administrasi Publik Kontemporer. Kencana. Jakarta

Ubert Slalahi. 2009. Studi Tentang Ilmu administrasi, Konsep, Teori an Dimensi, Sinar Baru, Bandung

Ubben, G. C. & Hughes, L. W. 1987. The principal: creative leadership for affective schools. Wells Avenue, NM: Allyn and Bacon

Wibowo. 2011. Manajemen Perubahan. PT Raja Grafindo. Persada. Jakarta

Widodo, Joko. 2001. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Bayumedia. Jakarta

Winarno surakhmad, 1998, pengantar penelitian ilmiah, tarsito bandung

Zwell, Michael. 2000. Creating a Culture of Competence. New York : John Wiley & Sons Inc

Undang-Undang/Peraturan/Jurnal

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/09/M.PAN/5/2007, Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah

Peraturan Daerah Provinsi Riau nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau

Peraturan Gubernur Riau nomor 73 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46a Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah

Revisi Renstra Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2015-2019

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2017 Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau Tahun 2018

Ambarwati, Sri Dwi Ari. 2002. "Managing Productive Performance APPraisal: Sebuah Upaya Menjawab Kebutuhan Penilaian Kinerja Karyawan Bebas KKN" Jurnal Siasat Bisnis Vol 7. No.1:93-111 Yogyakarta.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2.

Rivky Pomalingo dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Volume 15 No. 05 Tahun 2015

I Putu Ari Saputra, dkk. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia

Meri Revita. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Kabupaten Sigi. Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 9, September 2015 hlm 159-170 Universitas Tadulako

Hamlan Daly. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. -Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 84-94. ISSN: 2302-2019

Suparno, 2014. Pengaruh Motivasi, Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014 ISSN :1693-0827

