

ANALISIS KINERJA ORGANISASI DINAS PASAR KOTA SEMARANG

Oleh:

Anila Primadara, Hardi Warsono, Dyah Lituhayu

**Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Performance is the result of work that had attained by a person in a group or organization in accordance with the authority and responsibilities. Organizational performance is the achievement of results at the organizational level or unit of analysis. Performance on the level of the Organization related the objectives of the Organization, design, organization, and management of the organization. Dinas Pasar Kota Semarang which has a role as a provider of public services, especially in the field of the Stup and management of Traditional markets, serve the community by providing a safe market, comfortable, orderly, clean and healthy. Dinas Pasar Kota Semarang carrying out the Affair of local government in the field of management of traditional markets and street vendors based on the principle of autonomy and pembantuan tasks. The city of Semarang had the vision that embodies the modern traditional markets towards a prosperous society. The purpose of the research was to analyze the performance of the Dinas Pasar Kota Semarang. Analyzing the factors that support and hinder the performance of Dinas Pasar Kota Semarang. Organizational performance assessment of public views of 5 dimensions such as productivity, responsivity, responsibility, accountability and quality of service; and 3 factors that influence the organizational performance of Dinas Pasar Kota Semarang such as organizational structure, leadership and team work. This results of the study as a whole, the performance of the Organization could not be said to be optimal if seen from the 5 dimension of performance assessment organizations and 3 factors that influence organizational performance of Dinas Pasar Kota Semarang. On dimension of productivity and accountability proved still need any improvement.

Keywords: public organization, organizational performance, service

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pasar merupakan ruang untuk mewadahi kegiatan jual beli barang dengan jumlah penjual lebih dari satu. Pasar tradisional yang umuna dimiliki oleh pemerintah,

terjadi interaksi langsung antara penjual dan pembeli, dengan proses tawar menawar. Pasar modern umumnya pembeli melakukan kegiatan secara swalayan atau terdapat pramuniaga, dan sistem pembelian

dilakukan dengan harga yang sudah ditetapkan terdapat label harga.

Salah satu instansi pemerintahan yang mengurus, mengelola dan memberdayakan pasar di Kota Semarang adalah Dinas Pasar Kota Semarang. Dinas Pasar Kota Semarang merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting sebagai penyedia pelayanan publik khususnya di bidang penataan dan pengelolaan pasar tradisional di kota Semarang sebagai ibukota provinsi Jawa Tengah yang akan menjadi tolok ukur bagi daerah lain terutama daerah Jawa Tengah. Mampu dan tidaknya Dinas Pasar Kota Semarang dalam mengaplikasikan tugas-tugasnya sangat ditentukan sejauh mana organisasi tersebut didukung oleh sumber daya manusia yang secara interaktif dalam melaksanakan program-program daerah.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dalam kerangka revitalisasi strategi dan fundamental dalam organisasi dibandingkan dengan faktor lain. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodic untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi ketidaksesuaian pelaksanaan rencana yang dapat

mengganggu pencapaian tujuan. Keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi.

Menurut data dari Dinas Pasar Kota Semarang, pasar tradisional di Kota Semarang berjumlah 44 pasar tradisional dengan jumlah UPTD Wilayah Pasar berjumlah enam wilayah yaitu Pasar Wilayah Johar, Pasar Wilayah Karimata, Pasar Wilayah Bulu, Pasar Wilayah Karangayu, Pasar Wilayah Pedurungan, dan Pasar Wilayah Jatingaleh.

Dinas pasar Kota Semarang yang memiliki tujuan dalam melayani masyarakat dengan menyediakan pasar yang aman, nyaman, tertib, bersih dan sehat namun dalam kenyataannya kondisi pasar tradisional di kota Semarang masih kurang dari kata aman, nyaman, tertib, bersih dan sehat sesuai dengan visi Dinas Pasar Kota Semarang untuk mewujudkan pasar tradisional modern menuju masyarakat yang sejahtera. Dalam mencapai tujuan organisasi terdapat kendala yang dihadapi yaitu diantaranya tunggakan retribusi dari pedagang, upaya penataan dan pengaturan pedagang yang belum maksimal, tidak adanya timbal balik antara pedagang pasar dan Dinas Pasar. Tugas pokok Dinas Pasar Kota Semarang adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan pasar tradisional dan pedagang kaki lima berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Maka dari itu dengan berpedoman latar belakang tersebut, penulis mengambil penelitian dengan judul **“Analisis Kinerja Organisasi Dinas Pasar Kota Semarang”**.

B. TUJUAN

1. Menganalisis kinerja organisasi Dinas Pasar Kota Semarang.
2. Menganalisis faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat Dinas Pasar Kota Semarang.

C. TEORI

1) Kinerja

Menurut Sedamayanti (Sedamayanti, 2007:206) kinerja adalah hasil kerja yang didapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

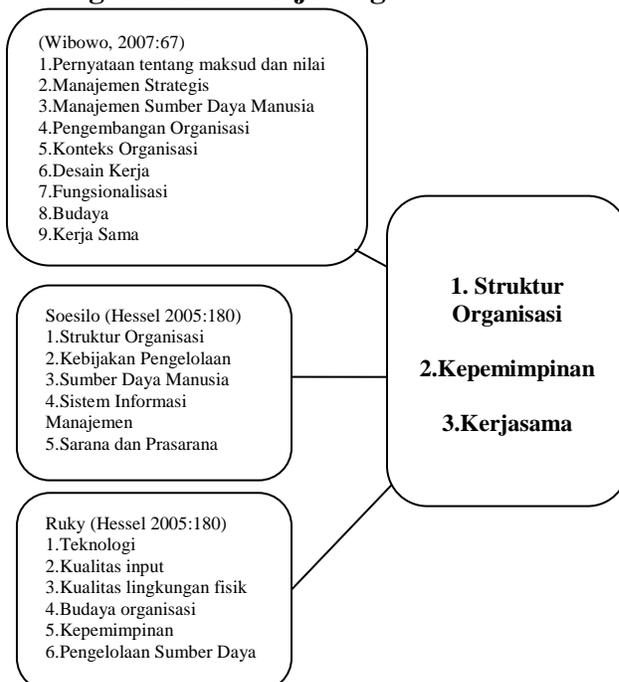
2) Penilaian Kinerja Organisasi

Menurut Agus Dwiyanto (Agus Dwiyanto, 2002:50-51) menyatakan indikator dalam menilai kinerja birokrasi publik meliputi:

1. Produktivitas
2. Kualitas Layanan
3. Responsivitas organisasi
4. Responsibilitas
5. Akuntabilitas

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa.

3) Faktor-Faktor Yang Mendukung dan Menghambat Kinerja Organisasi



Menurut Wibowo (2007:67) terdapat faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu

1. Pernyataan tentang Maksud dan Nilai-nilai

Statement of purpose mendefinisikan bagaimana organisasi diatur untuk melakukan sesuatu sehingga lebih bersifat *outcome-oriented* atau berorientasi pada manfaat dari pada sekadar *mission statement* atau pernyataan tentang misi. Pernyataan tentang maksud mendefinisikan tentang apa yang harus dicapai, sedangkan sistem nilai mendefinisikan tentang perilaku yang diharapkan dalam mencapai maksud tersebut. Keduanya mencakup aspek berlangsungnya kerja sama, berorientasi pada kualitas, member perhatian pada pelanggan dan bersifat menghargai kepada individu.

2. Manajemen Strategis

Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi, yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. manajemen strategis mengandung pokok pikiran dalam garis besar tentang apa dan bagaimana tujuan yang hendak dicapai organisasi di masa depan. Dengan manajemen strategis, dirumuskan berbagai variabel yang harus dikendalikan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Harmonisasi kriteria dan kriteria dan persyaratan bagi semua staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, staf mendapatkan informasi tentang kinerja dan prospek organisasi, kebijakan keamanan kerja, menggunakan elemen merit dalam pengupahan staf.

4. Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi berkepentingan dengan perencanaan dan

implementasi program yang dirancang untuk memperbaiki efektivitas yang dengan pengembangan tersebut organisasi berfungsi dan mengelola perubahan.

5. Konteks Organisasi

Kinerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana dan tindakan manajerial, struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal dan internal.

6. Desain Kerja

Spesifikasi dari isi, metode dan hubungan pekerjaan dengan maksud untuk memperinci konteks pekerjaan, harapan akan peran dan hubungan dalam organisasi, memenuhi persyaratan organisasi, dan memuaskan kebutuhan individual.

7. Fungsionalisasi

Tiga masalah fungsional yang dapat memengaruhi kinerja :

- a. Di dalam hal organisasi dapat beroperasi secara global, dapat dilakukan secara sentralisasi dengan cara mengontrol hasil yang ingin dicapai, termasuk manajemen kinerja
- b. Organisasi dalam suatu negara dapat memindahkan kewenangan ke tingkat yang lebih besar atau lebih kecil.
- c. Struktur organisasi bersinggungan dengan kinerja karena kerangka kerja untuk mendapatkan segala sesuatunya dikerjakan.

8. Budaya

Nilai-nilai dinyatakan sebagai keyakinan tentang apa yang baik bagi organisasi dan perilaku seperti apa yang diinginkan. Norma-norma mengatur bagaimana manajemen kinerja bekerja, sedangkan gaya manajemen menjelaskan bagaimana manajer berperilaku dan menjalankan kekuatan dan kekuasaannya.

9. Kerja Sama

Pengembangan yang paling penting atas inisiatif ini adalah kebutuhan atas kerja sama yang lebih baik dengan penggunaan

tim multifungsional, multidisiplin, dan bentuk organisasi lainnya. Dalam organisasi berbasis tim, pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar budaya berbeda dan kompetensinya bervariasi. Keberhasilan tim sangat ditentukan oleh kemampuannya bekerja sama.

Soesilo (dalam Hessel 2005:180), mengemukakan bahwa kinerja suatu organisasi birokrasi di masa depan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

- a. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
- b. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
- c. Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
- d. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan *data base* untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
- e. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggara organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Ruky (dalam Hessel 2005:180), mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut:

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.

- b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan.
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standart dan tujuan organisasi.
- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lain.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, kemudian diambil tiga faktor-faktor yang mempengaruhi langsung kepada kinerja organisasi Dinas Pasar Kota Semarang yaitu struktur organisasi, kepemimpinan dan kerja sama.

D. METODE

1) Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam metode ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, dengan demikian data yang terkumpul berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Kalaupun ada angka-angka, sifatnya hanya sebagai penunjang. Data yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan panduan wawancara (*interview guide*) meliputi transkrip interview (wawancara), catatan lapangan, foto dan dokumen pribadi.

2) Pemilihan Informan

Dalam penelitian ini yang menjadi key informan adalah Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan masyarakat atau penjual di pasar tradisional.

3) Sumber Data

a. Data Primer

Data yang dikumpulkan secara langsung dari informan melalui wawancara dan observasi.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya buku, artikel, dokumen yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

4) Teknik Pengumpulan Data

- a. Interview atau wawancara
- b. Observasi
- c. Dokumentasi

5) Analisis dan Interpretasi Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, kesimpulan.

PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja organisasi Dinas Pasar Kota Semarang dengan melihat 4 dimensi penilaian kinerja organisasi publik yaitu produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas; dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat kinerja organisasi Dinas Pasar Kota Semarang dengan mengacu pada 3 faktor yaitu struktur organisasi, kepemimpinan dan kerja sama.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan cara, wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh tujuan dari penelitian ini.

A. Kinerja Organisasi

1. Produktivitas: Pengukuran produktivitas dilihat dari segi output dan input dari sebuah kinerja organisasi karena konsep produktivitas tidak hanya mengukur efisiensi, tetapi juga efektivitas. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa yang menjadi ukuran produktivitas Dinas Pasar Kota Semarang yang dilihat dari dua sisi yaitu sisi pendapatan dan sisi belanja. Kendala yang dihadapi adalah kurangnya pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang menyebabkan proses pencapaian produktivitasnya terhambat. Dinas Pasar Kota Semarang berupaya melaksanakan

tugas secara efisien dan efektif karena adanya ketentuan dari Menpan yang tujuannya untuk mengatur kinerja dan disiplin pegawai yang berdampak pada kualitas hasil pekerjaan.

2. Responsivitas: Kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan sesuai dengan aspirasi masyarakat. Cara yang digunakan Dinas Pasar Kota Semarang untuk mengenali dengan cara pembinaan dan sosialisasi kepada pedagang pasar tradisional di mana yang penting di sini adanya proses timbal balik antara pedagang dan Dinas Pasar Kota Semarang. Selanjutnya Dinas Pasar Kota Semarang membuat skala prioritas dengan memprioritaskan terlebih dahulu mana pasar tradisional yang perlu diperbaiki dengan melihat fakta di lapangan.

3. Responsibilitas: Merupakan apakah kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Dinas Pasar Kota Semarang telah menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing Bidang di Dinas Pasar Kota Semarang sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

4. Akuntabilitas: Target yang diharapkan oleh Dinas Pasar Kota Semarang adalah menciptakan pasar-pasar tradisional di Kota Semarang yang nyaman, bersih, tertib, modern dan representatif. Elemen dari akuntabilitas itu sendiri adalah apakah pelayanan yang diberikan sesuai dengan keinginan masyarakat dan apakah pelayanan yang diberikan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti dalam memberikan pelayanan Dinas Pasar telah berupaya memberikan yang dibutuhkan oleh masyarakat kota Semarang.

5. Kualitas Layanan: Kemampuan organisasi pelayanan publik untuk

memberikan pelayanan publik yang dapat memuaskan para pengguna jasa baik melalui pelayanan teknis maupun pelayanan administrasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti kualitas layanan yang diberikan kepada pedagang masyarakat kota Semarang khususnya pedagang tradisional telah berjalan dengan baik dan Dinas Pasar Kota Semarang berusaha memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku.

B. Faktor yang Mendukung dan Menghambat Kinerja Organisasi

1. Struktur organisasi : struktur bagi suatu organisasi berguna untuk memperjelas dan memahami tugas dan fungsi dari masing-masing bagian yang terdapat dalam organisasi, dengan struktur, tugas masing-masing bagian menjadi jelas, akan tetapi bagi suatu organisasi yang menerapkan struktur organisasi secara kaku dan membangun hubungan antar bagian secara formal saja akan berdampak kepada inefektifitas organisasi dalam menjalankan tugas organisasi dan merespon berbagai fenomena yang terjadi. Setelah mengamati yang ada di Dinas Pasar Kota Semarang, pembagian tugas telah sesuai dengan struktur organisasi dan tupoksi masing-masing. Namun ada *overlapping* di beberapa bagian pekerjaan yang mengharuskan pegawai untuk mengerjakan tugas lebih dari satu tugas.

2. Kepemimpinan: bentuk dari kemampuan seorang pemimpin menjadi agen perubahan yang mampu mempengaruhi perilaku bawahan guna mencapai tujuan organisasi kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Kepala Dinas memiliki wewenang penuh dalam pengambilan keputusan, dan pemimpin selalu memberikan arahan dan dukungan kepada bawahannya.

3. Kerja Sama: Keberhasilan sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi bekerja sama sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi. berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian kerja sama Dinas Pasar Kota Semarang telah menjalankan kerja sama yang baik baik dalam internal organisasi maupun eksternal.

B. ANALISIS

a. Kinerja Organisasi

Kinerja Organisasi adalah hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pegawai atau gambaran mengenai besar kecilnya hasil yang dicapai dari suatu kegiatan baik dilihat secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan visi dan misi organisasi. Kinerja organisasi Dinas Pasar Kota Semarang dilihat dari empat fenomena kinerja organisasi publik yaitu produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Dari hasil pengamatan kinerja organisasi Dinas Pasar Kota Semarang dapat dikatakan cukup baik secara keseluruhan karena dari keempat fenomena tersebut telah diterapkan dengan baik. Namun untuk mencapai kinerja organisasi yang baik, masih terkendala pada sisi produktivitas dan akuntabilitas karena pelaksanaan kinerja belum dikatakan baik jika memiliki kendala karena kekurangan pegawai di Dinas Pasar itu sendiri untuk memaksimalkan kinerja dari Dinas tersebut.

b. Faktor-faktor yang Menghambat dan Mendukung Kinerja Organisasi

Dari hasil pembahasan, dilihat dari faktor yang mendukung dan menghambat kinerja organisasi Dinas Pasar Kota Semarang yaitu struktur organisasi, kepemimpinan dan kerja. Dari ketiga faktor tersebut struktur organisasi mengalami kendala di mana adanya *overlapping* dalam pembagian tugas.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan yaitu:

a. Kinerja Organisasi

kinerja organisasi belum dapat dikatakan optimal bila dari keempat fenomena yang terdiri dari beberapa sub penilaian kinerja organisasi publik, dari sisi produktivitas dan akuntabilitasnya belum mampu dipenuhi, dari produktivitas efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan belum baik dilihat dari hasil penelitian pada sisi produktivitas karena adanya kekurangan pegawai tersebut kualitas hasil pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan belum optimal. Pada sisi akuntabilitas kekurangannya adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat dalam hal laporan pertanggungjawaban proyek pembangunan dan perbaikan pasar tradisional belum bisa didapatkan secara mudah oleh masyarakat.

c. Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Kinerja Organisasi

Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kinerja organisasi Dinas Pasar Kota Semarang meliputi struktur organisasi, kepemimpinan dan kerja sama. Menurut informan Dinas Pasar memiliki sumber daya manusia yang terbatas sehingga dalam mengerjakan suatu tugas seseorang dapat dibebani lebih dari satu tugas dan kekurangan sumber daya tersebut berdampak pada ketidaksediaan petugas keamanan dan kebersihan di pasar tradisional. Kepemimpinan di Dinas Pasar bisa dikatakan baik di mana Kepala Dinas menjalannya tugasnya sebagai pemimpin dari sebuah organisasi yaitu sebagai eksekutor dalam pengambilan keputusan dan pemberi arahan dan dukungan kepada bawahannya. Pada faktor kerja sama koordinasi dan kerja sama tim baik, namun tim di sini dijelaskan pembagian tim di dalam Dinas Pasar bukan pada proses kegiatan setiap hari lebih kepada tim-tim kecil yang bertanggungjawab pada

pelaksanaan program Dinas Pasar agar dapat berjalan dengan baik.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan simpulan yang telah disampaikan, maka saran yang akan diberikan adalah :

- a. Pembinaan pegawai tidak hanya dilakukan oleh Badan Diklat dan Kepegawaian namun juga dilakukan di internal Dinas Pasar Kota Semarang dengan mengajak semua pegawai sehingga lebih mengerti lebih dalam visi dan misi organisasi, tugas, fungsi dan pokok organisasi.
- b. Adanya kekurangan sumber daya manusia di Dinas Pasar Kota Semarang hendaknya tidak menjadi alasan untuk Dinas Pasar Kota Semarang dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sebaiknya ada saling kerjasama dan koordinasi antar SKPD di mana tidak hanya petugas lapangan yang selalu mengecek pasar-pasar tradisional, namun juga SKPD terbaik sering melakukan peninjauan ke pasar-pasar tradisional untuk mengetahui lebih jauh apa yang terjadi dan kekurangan-kekurangan apa saja yang ada di pasar tradisional di kota Semarang sehingga dengan ini masyarakat tidak perlu menunggu proses yang lama untuk menindaklanjuti temuan kekurangan-kekurangan yang ada di pasar-pasar tradisional di kota Semarang.
- c. Diperlukannya peningkatan kerja sama yang baik antara Dinas Pasar Kota Semarang dengan PPJP pasar tradisional dan pedagang-pedagang di pasar tradisional.
- d. Dinas Pasar perlu melakukan penambahan pegawai di Dinas Pasar Kota Semarang baik di Dinas maupun di lapangan sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal bagi pelayanan pasar tradisional di kota Semarang.

- e. Bagi para akademisi yang akan mengambil fokus penelitian dengan penilaian kinerja organisasi publik, peneliti menyarankan agar kelima dimensi dari teori Agus Dwiyanto mengenai penilaian kinerja organisasi publik yaitu produktivitas, responsivitas, kualitas layanan, responsibilitas dan akuntabilitas agar kelima dimensi tersebut dimasukkan dalam indikator penilaian kinerja organisasi publik agar lebih mendukung penelitian sehingga memperoleh kesimpulan analisis kinerja organisasi publik yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta : PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Pusat Studi dan Kependudukan dan Kebijakan UGM.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pusat Studi dan Kependudukan dan Kebijakan UGM.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Kast, Fremont E dan James E Rosenzweig. 2002. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UMT Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Milles dan Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif (tentang Metode-Metode Baru)*. Jakarta : UI Press.

Moleong, J.Lexi. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rodakarya.

Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Kedua)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Robbinns, Stephen P dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat.

Robinson, Tarigan. 2005. *Ekonomi Regional*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju

Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta:LP3ES.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta Bandung.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja, Edisi Kedua*. Jakarta : PT RajaGrafind Persada.

Sumber Data :

Profil Pasar dan PKL 2012. 2012. Semarang:Dinas Pasar Kota Semarang
Renstra Dinas Pasar Kota Semarang 2005-2010

Wijayanti, Putri Agus. 2011. Pemberdayaan Pasar Tradisional Sebagai Tempat Wirausaha Skala Kecil di Kota Semarang. *Artikel*: Universitas Negeri Semarang.