

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
TERHADAP PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI DINAS
PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Pada Program Studi S1 Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH:

CENTYA YOLANDA
NIM. 11870521847



**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

NAMA : CENTYA YOLANDA
 NIM : 11870521847
 PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU

DIKETAHUI OLEH:

PEMBIMBING

Dr. KHAIRUNSYAH PURBA, S.Sos, M.Si
NIP. 19781025200604 1 002

DEKAN

KETUA JURUSAN

Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826199903 2 001

Dr. KHAIRUNSYAH PURBA, S.Sos, M.Si
NIP. 19781025200604 1 002



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Centya Yolanda
 NIM : 11870521847
 Jurusan : S1 Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 20 juni 2022

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si

Sekretaris
 Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat

Anggota
 Ikhwani Ratna, SE. M.Si

Anggota
 Devi Deswimar, S.Sos, M.Si

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Centya Yolanda
 NIM : 11870521847
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 10 Juni 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Administrasi Negara
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap
 Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Pangan
 Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 9 - Juni - 2022
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11870521847

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU

CENTYA YOLANDA
11870521847

Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang, tugas dan tingkatannya masing-masing, oleh Karena itu pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang diadakan oleh suatu instansi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang terampil memiliki pengetahuan tentang kualifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) (X) berpengaruh Terhadap Profesionalisme (Y) kerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau baik secara parsial dan simultan. Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pangan bidang Kepegawaian dan Umum, Keuangan dan Perlengkapan, Perencanaan, PSP, Bidang Pangan dan Hortikultura Yang berjumlah 277 orang pegawai. Ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan menggunakan metode regresi liner dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh secara parsial terhadap profesionalisme kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. nilai R sebesar 0,763 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 0,583 atau 58,3% terhadap profesionalisme sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Profesionalisme Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI DINAS PANGAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU”** yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, semangat, kerjasama dari berbagai pihak keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Untuk kedua orang tua ibunda Alm.Maliani dan ayahanda Syahrul yang telah membesarkan, menjaga, mendidik dan selalu mendoakan yang terbaik dalam setiap sujudnya. Serta ibu Marleni dan kakak Zuriani, S.E, abang Robi Syaputra, dan semua keluarga tercinta yang selalu memberikan semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan ilmu, saran dan nasehat serta motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Terimakasih kepada bapak yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Ibu Abdiana Ilosa, S.Ap.MPA selaku Pembimbing Akademi (PA) yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama menuntut ilmu pada almamater ini.
7. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam urusan surat menyurat.
8. Terimakasih kepada DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Kepada yang Nia Fadila, S.E yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Kepada teman seperjuangan skripsi yang selalu membantu penulis Ayu Soraya S.Sos dan semua teman-teman Administrasi Negara Lokal C angkatan 2018 Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak.

Penulis

CENTYA YOLANDA
NIM. 11870521847

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN

PENGESAHAN

ABTRAKi

KATA PENGANTAR.....ii

DAFTAR ISIiv

DAFTAR TABELvi

DAFTAR GAMBARvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	7
1.3.Tujuan Penelitian	7
1.4.Manfaat Penelitian	7
1.5.Sistematika Penulisan.....	8

BAB II LANDASAN TEORI

2.1.Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT).....	10
2.2.Profesionalisme	22
2.3.Sumber Daya Manusia	29.
2.4.Penelitian Terdahulu	32
2.5.Pandangan Islam Tentang Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai.....	35
2.6.Defenisi Konsep	36
2.7.Konsep Operasional	37
2.8.Kerangka Pemikiran	38

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1.Lokasi dan Waktu Penelitian	39
3.2.Jenis dan Sumber Data	39
3.3.Teknik Pengumpulan Data	40
3.4.Populasi dan Sampel	41
3.5.Analisis Data	42

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

1.1.Sejarah Singkat Dinas	47
1.2.Visi dan Misi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau	47
1.3.Fungsi dan Tugas Pokok Instansi	49
1.4.Bagian/Unit Kerja Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura.	58
1.5.Struktur Organisasi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura.....	60

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	61
5.1.1 Responden Berdasarkan Berdasarkan Jenis Kelamin	60
5.1.2 Responden berdasarkan Usia	62
5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
5.1.4 Responden Berdasarkan Golongan	63
5.1.5 Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	63
5.1.6 Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	64
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
5.3 Uji Kualitas Data	71
5.4 Pembahasan	79

BAB VI PENUTUP

6.1.Kesimpulan	85
6.2.Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Indeks Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau.....	5
Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau Tahun 2018-2020.....	6
Tabel 2.1 Konsep Operasional	45
Tabel 3.1: Interpretasi Perhitungan Korelasi	49
Tabel 5.2.2 Rekapitulasi tanggapan responden variabel Profesionalisme Kerja.....	69
Tabel 5.3.1 Hasil Rekapitulasi Uji Validitas	71
Tabel 5.3.3 Uji Normalitas.....	74
Tabel 5.3.4 Uji Secara Parsial (Uji T).....	77
Tabel 5.3.5 Uji Koefisien Determinasi	78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar Uji Heteroskedastisitas.....	73
-------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini salah satu tantangan besar yang di hadapi oleh pemerintah khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana menampilkan aparatur yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, mampu untuk bersaing, dan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional. Profesionalisme sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang, tugas dan tingkatannya masing-masing, oleh Karena itu pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang diadakan oleh suatu instansi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang terampil memiliki pengetahuan tentang kualifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan. Pendidikan dan pelatihan yang dimaksud adalah penyelenggaraan proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan Kreatifitas, inovasi dan responsifitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bekerja (*Siagian 2010:35*).

Aparatur pemerintahan sebagai penyelenggara pelayanan bagi masyarakat sekaligus sebagai *public service*, haruslah memikirkan dan mengupayakan tercapainya sasaran pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai lapisan. Hal ini mengharuskan pihak pemerintah senantiasa mengadakan pembenahan menyangkut kualitas layanan yang dihasilkan. Profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi

pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik (*Sedarmayanti 2010:96*). Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus

mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Para Pegawai Negeri Sipil haruslah taat hukum, netral, rasional, demokratik, inovatif dan mandiri serta memiliki integritas yang tinggi dan mampu menjunjung tinggi etika administrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kelancaran pelaksanaan tugas organisasi itu sangat tergantung pada kesempurnaan pegawai yang berada di dalamnya yang mampu berkerja secara profesional, efektif, dan efisien guna meningkatkan kelancaran roda pemerintahan.

Pegawai pemerintah yang bertugas memberikan layanan membutuhkan kecepatan penanganan serta keakuratan dalam melaksanakan tugas agar hasil dari layanan tersebut dapat efektif dan efisien. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efesiensi serta bertanggung jawab (*Rangga Saputra 2020*). Pelayanan yang dihasilkan haruslah adil dan merata. Oleh karena itu setiap aparatur dituntut untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional. Pegawai atau aparatur pemerintah yang profesional sangat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemajuan dan peningkatan kualitas pelayanan dalam organisasi pemerintah

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 Untuk menyelenggarakan tugas pokok Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau mempunyai fungsi sebagai Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, pelaksana fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dengan adanya Visi dan Misi pembangunan Provinsi Riau serta tugas pokok dan fungsi maka tujuan Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau pada periode ke 2020-2024 adalah : 1. Meningkatnya pendapatan petani melalui peningkatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nilai Tukar Usaha Petani (NTUP), 2. Ketahanan Pangan masyarakat yang berkualitas melalui Peningkatan Skor Pola Pangan Harapan (PTPH)

Tabel 1.1
Tabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau

No	Gol	Jumlah Pegawai	Diklat				Seko r	Perhitungan	Total	Katago ri
			Diklat t pim	Diklat Fungsional	20j p	Seminar				
1	IC	2 Orang	0	0	0	0	0	$277 : 2 \times 0$	0	Sangat Rendah
2	II A	1 Orang	0	0	0	0	0	$277 : 1 \times 0$	0	Sangat Rendah
3	II B	4 Orang	0	0	0	0	0	$277 : 4 \times 0$	0	Sangat Rendah
4	II C	31 Orang	0	0	0	0	0	$277 : 31 \times 0$	0	Sangat Rendah
5	II D	7 Orang	0	1	0	0	1	$277 : 7 \times 1$	39,5	Sangat Rendah
6	III A	32 Orang	0	3	0	0	2	$277 : 32 \times 2$	31,7	Sangat Rendah
7	III B	78 Orang	0	10	0	0	8	$277 : 78 \times 8$	28,4	Sangat Rendah
8	III C	39 Orang	1	5	0	0	7	$277 : 39 \times 7$	49,7	Sangat Rendah
9	III D	44 Orang	5	11	0	0	13	$277 : 44 \times 13$	48,9	Sangat Rendah
10	IV A	20 Orang	2	6	0	0	8	$277 : 20 \times 8$	73,1	Sedang
11	IV B	15 Orang	3	7	0	0	9	$277 : 15 \times 9$	84,6	Tinggi
12	IV C	4 Orang	0	0	0	0	0	$277 : 4 \times 0$	0	Sangat Rendah

Sumber : Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura, 2020

Kategori Penilaian

- a. 91-100 : Sangat Tinggi
- b. 81-90 : Tinggi
- c. 71-80 : Sedang
- d. 61-70 : Rendah
- e. 60 Kebawah: Sangat Rendah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan laporan table 1.1 tentang Diklat pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang sudah dikelompokkan berdasarkan golongan dapat dilihat bahwa yang mengikuti diklat kepemimpinan hanya 11 orang dari 277 orang, yang mengikuti diklat fungsional hanya 43 orang dari 277 orang, yang mengikuti 20 jam pelatihan dan seminar 0 (Nol) dari 277 orang anggota ASN. Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari Dra.Helis Setiani, M.Si (Analisis Sumber Daya Manusia) nilai 0 (Nol) yang didapatkan oleh pegawai Dinas PTPH ini dikarenakan para pegawai tidak mengirimkan tugas akhir dari diklat-diklat yang telah diikuti, dan memperoleh kategori sangat rendah dikarenakan hasil dari jumlah penilaian diklat yang diikuti mendapatkan nilai di bawah nilai rata-rata standar kerja pegawai.

Dari fenomena di atas tentu saja sangat berpengaruh terhadap perkembangan pengetahuan ASN. Pendidikan dan pelatihan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari perubahan situasi, kondisi kerja, dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya. Berdasarkan hasil observasi peneliti masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, contohnya saja masih di temukannya pegawai yang masih belum mengerti cara mengoperasikan pekerjaannya menggunakan komputer, laptop dan aplikasi-aplikasi yang berbasis teknologi informasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Indeks Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau

No	Indikator Kinerja	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	70,0%	71,2%	75,7%	75,9%
2	Kerjasama	68,0%	70,3%	69,5%	73,0%
3	Integritas Kerja	69,3%	69,8%	70,6%	67,2%
4	Komitmen Kerja	73,2%	72,7%	71,0%	74,3%
5	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	72,2%	73,6%	71,6%	75,7%

Sumber: Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau

Kategori :

1. 91 keatas : Sangat Baik (A)
2. 81.00 - 90.00 : Baik (B)
3. 71.00 - 80.00 : Cukup (C)
4. 61.00 - 70.00 : Kurang (D)
5. 60 Kebawah : Buruk (E)

Dari table 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kerja Pegawai Dinas PTPH cenderung fluktuatif setiap tahunnya. Terdapat 5 unsur penilaian kinerja yang dilakukan di Dinas PTPH yaitu unsur Orientasi Pelayanan, Kerjasama, Integritas Kerja, komitmen Kerja, dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Pada tahun 2018-2021 orientasi pelayanan terus meningkat, namun tidak begitu signifikan. Kerjasama pegawai dinas PTPH mengalami penurunan pada tahun 2020 dari angka 70,3% menjadi 69,5%. Integritas Kerja dinas PTPH mengalami penurunan di tahun 2021 menjadi 67,2% dari 70,6% pada tahun 2020. Komitmen kerja dinas PTPH pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan dari 73,2% menjadi 72,7% (2019), dan

menurun lagi pada tahun 2020 menjadi 71,0%. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada 2020 mengalami penurunan menjadi 71,6% dari 73,6% pada tahun 2019.

Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absen			Total Absen	Persentase %
			S	I	A		
2018	63	230	115	295	28	438	7,0%
2019	61	230	109	237	44	390	6,3%
2020	61	230	122	302	57	481	7,8%

Sumber: Data Absensi Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau Tahun 2018-2020

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai masih sangatlah rendah. Pada tahun 2018 persentase absensi yaitu 7,0% dengan total absen sebesar 438. Selanjutnya pada tahun 2019 persentase absensi sebesar 6,3% dengan total absen 390. Dan yang terakhir pada tahun 2020 memiliki persentase tertinggi yaitu 7,8% dengan total absen tertinggi sebesar 481.

Jika tingkat absensi pegawai mengalami peningkatan secara terus-menerus akan dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Disini bisa dilihat pada Tahun 2020 Persentase absensi pegawai mengalami peningkatan signifikan sebesar 7.8% atau total absen sebesar 481 daripada pada tahun-tahun sebelumnya.

Dan berdasarkan obeservasi peneliti selama 45 Hari, masih ditemukannya kebiasaan pegawai yang datang terlambat ke kantor, keluar kantor dengan alasan menjemput anak pulang sekolah, dan melanggar jam istirahat makan siang. Kedisiplinan memegang peranan yang cukup penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu di tingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan dari fenomena-fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalahnya yaitu “Bagaimana pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau ?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu “Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap profesionalisme kerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau”

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan manfaat pada pihak- pihak terkait, diantaranya :

1. Bagi pemerintah Memberikan informasi yang bermanfaat, yang dapat dijadikan acuan bagi pengambilan keputusan, terutama tentang profesionalisme.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sebagai masukan bagi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dalam memberikan suatu pelayanan kepada masyarakat.
3. Bagi peneliti, adanya penelitian ini semoga menjadi bahan informasi bagi peneliti selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam BAB I ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam BAB II ini berisikan teori-teori yang relevan yang berhubungan dengan pengertian pendidikan dan pelatihan (diklat), , pandangan islam tentang profesionalisme, kajian terdahulu, defenisi konsep, konsep operasional, dan kerangka pikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam BAB III ini berisikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, Informan Penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum tentang instansi, visi dan misi, struktur organisasi dan aktifitas instansi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan temuan dan kesimpulan dari penelitian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalkannya.

Pendidikan menurut Baswan (2014:07) adalah Pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang ditransfer dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Menurut Horn yang dikutip oleh Baswan (2014:07) Pendidikan adalah proses abadi dari penyesuaian lebih tinggi bagi makhluk yang telah berkembang secara fisika dan mental yang bebas dan sadar kepada tuhan seperti termanifestasi dalam alam sekitar, intelektual, emosional dan kemauan diri manusia. Amalia (2009:13) Pendidikan adalah suatu usaha didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan.

Menurut Prabu dikutip oleh Baswan (2014:13) Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non-manajerialnya mempelajari pengetahuan dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Soebagio dikutip oleh Amalia (2019:13)

Menurut Soebagio dikutip oleh Amalia (2019:13) Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kegiatan suatu instansi yang sangat penting karena kegiatan ini merupakan salah satu yang utama dalam proses pencapaian tujuan instansi. Pendidikan dan pelatihan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam peningkatan pelaksanaan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan motivasi bagi tenaga kerja yang memiliki kemampuan rendah untuk meningkatkan kemampuannya, sedangkan bagi tenaga kerja yang sudah memiliki kemampuan rata-rata dan di atas rata-rata pendidikan dan pelatihan dapat memperluas wawasan karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan besar dan Instansi pemerintahan memiliki institusi pendidikan dan pelatihan. Hal ini karena penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bukan hanya karena adanya kelemahan dalam kemampuan yang berasal dari hasil rekrutmen tetapi juga karena adanya dinamika organisasi sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan peningkatan dan pengembangan usaha instansi itu sendiri. Dari definisi para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan dan pelatihan saling berkaitan satu sama lainnya, dan berfokus kepada peningkatan atau perbaikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan seorang pegawai untuk menjalankan pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut **Abdurrahman Fatoni (2006:98)** bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar mendapatkan:

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada instansi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
5. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja. Peraturan Pemerintah.

(PP) No 36 Tahun 2011 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa tujuan Diklat adalah:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan pegawai yang mampu berperan sebagai pembaruan dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Menetapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan



tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Berdasarkan beberapa tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan di atas terdapat kaitan pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan profesionalisme kerja pegawai. Tujuan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari profesionalisme yaitu:

1. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator profesionalisme yaitu kualitas dan insiatif dalam bekerja.
2. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator profesionalisme yaitu pengetahuan.
3. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada instansi dan masyarakat berkaitan dengan indikator profesionalisme yaitu tanggung jawab.
4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika ASN sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator profesionalisme yaitu disiplin kerja.

Tujuan pendidikan dan pelatihan di atas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap profesionalisme kerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran profesionalisme kerja pegawai. Tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan instansi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

2.1.3 Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Hampir seluruh organisasi baik pemerintah maupun swasta menyadari akan keterbatasannya dalam menghadapi berbagai perubahan. Perubahan yang datang dalam menjawab tantangan baik yang berasal dari diri sendiri, maupun perubahan yang datang dari luar seperti perubahan kebutuhan masyarakat akan teknologi baru. Untuk menghadapi dan menjawab perubahan tersebut bisa dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah melakukan program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 18-23) bahwa pentingnya program pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Oleh sebab itu pegawai baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
2. Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Sehingga diperlukan penambahan atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2010: 120) menyatakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai”. Dengan kata lain orang yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari perubahan situasi, kondisi kerja, dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin ketat persaingannya.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi pegawai baik untuk masa sekarang ataupun masa yang akan datang, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap serta produktivitas pegawai akan meningkat.

2.1.4 Jenis dan Jenjang Pendidikan dan Pelatihan

Pembagian dalam berbagai jenis pendidikan dan pelatihan, bukanlah dimaksudkan untuk menambah kompleksitas diklat itu sendiri, tetapi merupakan usaha untuk memudahkan pemahaman berbagai pendidikan dan pelatihan yang ada. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2011 pasal 4 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Diklat Pra Jabatan

Pendidikan dan pelatihan prajabatan dilaksanakan bagi calon pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

negeri sipil guna memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika pegawai negeri sipil, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Pendidikan dan pelatihan Pra Jabatan ini terdiri atas:

- a. Diklat Pra Jabatan Golongan I untuk menjadi PNS
Golongan I
- b. Diklat Pra Jabatan Golongan II untuk menjadi PNS
Golongan II
- c. Diklat Pra Jabatan Golongan III untuk menjadi PNS
Golongan III

Peserta diklat prajabatan adalah semua calon pegawai negeri sipil dan selambat-lambatnya dua tahun setelah penangkatannya sebagai calon pegawai negeri sipil. Calon pegawai negeri sipil wajib mengikuti dan lulus diklat prajabatan untuk diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Bagi calon pegawai negeri sipil yang belum lulus dari diklat prajabatan, diwajibkan mengulang kembali sampai 2 kali. Apabila masih gagal, tidak dapat diangkat sebagai pegawai negeri sipil (diberhentikan secara hormat sebagai calon pegawai).

2. Diklat dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari Diklat kepemimpinan, Diklat fungsional dan Diklat teknis.

Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklatpim dilaksanakan persyaratan kompetensi kepemimpinan Pegawai Pemerintah Jenjang Jabatan Struktural, tersusun atas:

- a. Diklatpim Tingkat IV, untuk Jabatan Struktural Eselon IV
- b. Diklatpim Tingkat III, untuk Jabatan Struktural Eselon III
- c. Diklatpim Tingkat II, untuk Jabatan Struktural Eselon II
- d. Diklatpim Tingkat I, untuk Jabatan Struktural Eselon I

Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau ketrampilan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. Diklat Fungsional terdapat dua jenis, yaitu:

- a) Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Diklat fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas ASN. Kompetensi teknis adalah kemampuan ASN dalam bidang- bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. ASN yang belum memenuhi prasyarat kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan prasyarat kompetensi jabatan masing-masing. Terdapat dua Jenis Diklat Teknis, yaitu:

- a) Diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan.
- b) Diklat teknis substantif yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Adapun gambaran tentang jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai berikut :

2.1.5 Tahapan-tahapan Pendidikan dan Pelatihan

Ambar T Sulistiyani & Rosidah (2009: 223) menyatakan bahwa



program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup:

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- b. Pengembangan program pelatihan (*development*) bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- c. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang P Siagian (2003: 185-187) bahwa ada tahap- tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut, yaitu:

a. Penentuan Kebutuhan

Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.

b. Penentuan Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut tingkah laku atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan sejelas dan nyata mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Penetapan Isi Program

Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai.

d. Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar

Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi (keterlibatan), repetisi (pengulangan), relevansi (kecocokan), pengalihan, dan umpan balik.

e. Pelaksanaan Program

Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya, artinya dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.

f. Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin, dan etos kerja.

Berdasarkan penjelasan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tahapan dalam pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari analisis kebutuhan, penentuan sasaran yang sesuai dengan isi program, pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, penilaian pelaksanaan program.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.1.6 Proses Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat yang mencakup aspek kognitif, efektif dan psikomotorik. Bila dilihat dari pendekatan sistem pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari *Input* (sasaran diklat), *output* (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut. **Soekidjo Notoatmodjo (2003: 31)** menjelaskan bahwa: Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku berbentuk peningkatan mutu kemampuan dan keterampilan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Teori pendidikan dan pelatihan faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*). Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri, sedangkan perangkat keras (*hardware*) yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan, dan sebagainya. Pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pendidikan dan pelatihan atau peraga, metode belajar mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4M (*man, maney, materil, dan methods*). Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu siklus yang harus terjadi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara terus menerus.

2.2. Profesionalisme

2.2.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme artinya ahli dalam bidangnya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Istilah profesionalisme itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing.

Menurut Kunandar (2007:46) mengemukakan bahwa “Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang”. Andrias Harefa (2004: 137) mengemukakan bahwa profesionalisme pertama-tama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.

Agus Setiono (2004: 35) mengatakan bahwa untuk profesionalisme aparatur, paling tidak ada tiga nilai yang harus dikembangkan, yaitu:

1. Tugas dan peranan harus senantiasa bertujuan melayani kepentingan umum.
2. Profesionalisme aparatur harus didasarkan pada pendidikan dan spesialisasi rasional.
3. Memegang prinsip *the right man in the right place*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010: 96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

2.2.2 Profesionalisme Kerja

Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Kalau disebut potensi, maka kemampuan disini baru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang. Dan istilah kemampuan dapat juga dipergunakan untuk menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh seseorang, bukan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang. Apa yang dikemukakan Simon, A. H.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



(2004) dapat menambah pemahaman mengenai profesionalisme kerja pegawai atau tenaga kerja. Ia mengemukakan bahwa tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek :

1. Aspek Potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi herediter yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain: daya mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.
2. Aspek Profesionalisme dan atau vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. Aspek Fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula, misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik seyogianya bekerja dalam bidang pekerjaan elektronik, bukan bekerja sebagai tukang kayu untuk bangunan.
4. Aspek Operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek Personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



berdisiplin dan berdedikasi tinggi.

6. Aspek Produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

Di dalam Undang- undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dalam Pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Seorang Pegawai Negeri Sipil haruslah memiliki kompetensi hal ini dikarenakan beberapa tuntutan diantaranya yaitu:

1. Tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan yaitu memberikan pelayanan publik.
2. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (Good Governance).
3. Dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi.
4. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berlangsung yang tidak bisa dicegah dan ditolak lagi.

Dalam kode etik korps pegawai (korpri) yang dinamakan dengan Panca Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia menyebutkan bahwa setiap anggota korps pegawai Republik Indonesia menegakkan kejujuran, keadilan dan disiplin



serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dalam Pasal 1 manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Untuk itulah penataan sumber daya manusia/aparatur dilaksanakan dengan memperhatikan:

1. Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian.
2. Sistem diklat yang efektif.
3. Standar dan peningkatan kerja.
4. Pola karier jelas dan terencana.
5. Standar kompetensi jabatan.
6. Klasifikasi jabatan.
7. Tugas, fungsi dan tugas proporsional.
8. Rekrutmen sesuai prosedur.
9. Penempatan pegawai sesuai keahlian.
10. Renumerasi memadai.
11. Perbaikan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Tujuan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan dukungan pegawai negeri sipil yang profesional,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja (Sedarmayanti, 2010 :95).

Di dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme meletakkan asas umum penyelenggaraan negara yang baik (*Good Governance*) salah satunya profesionalitas yaitu mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terlaksana apabila sumber daya aparatur negaranya bersih, berwibawa, profesional dan bertanggung jawab.

Profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep profesionalisme dalam diri aparat dilihat dari segi (Siagia, 2010) :

a. Kreatifitas (*creativity*).

Kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparatur yang kreatif hanya dapat terjadi apabila: terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparatur pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif: adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier dan penyelesaian permasalahan tugas.

b. Inovasi (*innovasi*),

Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya.

Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

c. Responsifitas (*responsivity*).

Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2.2.3 Faktor Yang Menghambat Sikap Profesionalisme Kerja

Faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang professional anatara lain lebih disebabkan: Profesionalisme aparatur sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya ketersediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan. Pendapat tersebut meyakini bahwa system kerja birokrasi public yang berdasarkan juklak dan juknis membuat aparat menjadi tidak responsif serta juga karena tidak berperannya pemimpin sebagai pengarah (katalisator) dan pemberdaya bagi bawahan (Andrias Harefa 2004).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Iptika Dilindungi Undang-Undang

2.3. Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasny masyarakat. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Menurut Muhammad Yusuf (2016) Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkang pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Menurut Veithzal Rivai (2004) SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan, maupun staf atau karyawan termasuk didalamnya. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada perusahaan. Oleh karena itu kesulitan sumber daya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja.

Kapabilitas sumber daya manusia yang berorientasi pada pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang akan menentukan berhasilnya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan instansi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan instansi.

2.3.2 Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Instansi

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Seberapa modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna. Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya.

Terdapat beberapa alasan mengapa pegawai harus selalu dibina dan dilatih agar senantiasa mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, diantaranya dan mungkin yang terpenting adalah :

- a. Pegawai sering kali kurang memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi adanya perubahan teknologi atau munculnya metode kerja baru, dimana instansi secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi serta menghindari keusangan pegawai (*employee obsolescence*). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
- c. Meningkatkan kemampuan instansi dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan keberadaan instansi.

Ada empat strategi utama untuk melakukan perubahan, yaitu dengan melakukan:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- a. Pengendalian diri secara lebih baik dengan disertai kearifan.
- b. Beradaptasi dengan perubahan yang terjadi sambil mengubah paradigma berfikir dan bertindak.
- c. Komunikasi yang efektif untuk membangun kepercayaan dan mengembangkan networking.
- d. Penyelarasan dan menyeimbangkan antara kematangan IQ, EQ dan ESQ.

Dengan strategi tersebut, sekurang-kurangnya sumber daya manusia dalam instansi akan melakukan upaya untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan global yang bersifat tanpa batas.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu peneliti akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang akan diteliti tentang Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

Berikut ini beberapa hasil penelitian yang diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian :

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Sri Indrasty, dkk (2019)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Dalam Pendidikan Dan Pelatihan Dinas Pendidikan	Jurnal Ekonomi KIAT Vol.30, No.1 Juni 2019	Pendidikan dan Pelatihan (X) Profesionalisme (Y)	Dari penelitian ini memiliki pengaruh yang positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap profesionalisme kerja pegawai.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis memiliki perbedaan di lokasi penelitian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
		Kabupaten Bengkalis				
2.	Dona Mardiat i dan Miftahu l Jannah S (2020)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Profesionalisme Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan	<i>Journal Management and Business Applied</i> Vol.1, No.1 Februari 2020	Pendidikan Dan Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pendidikan dan pelatihan, Kompetensi terhadap profesionalisme	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada adanya penambahan Variabel (Kompetensi dan Lingkungan kerja)
3.	Indra Prasetyo dan Chamariah (2020)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri 1 Penajam Pasir Utara	MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol.1, No.4	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pengalaman Mengajar (X3), Profesionalisme (Y)	Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja guru demikian juga pengalaman mengajar mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja guru.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis memiliki perbedaan di lokasi penelitian dan penambahan variabel yaitu pengalaman mengajar



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
4.	Supriadi,dkk (2021)	Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri 1 Torjun Kab.Sampang	Jurnal Ekonomi k45, Vol.8 No.2 (Desember 2021)	Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), Pengalaman Mengajar (X3), Profesionalisme (Y)	Pendidikan Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru di SMAN 1 Torjun Kab.Sampang	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis memiliki perbedaan di lokasi penelitian dan penambahan variabel yaitu Pengalaman Mengajar.
5.	Anwar R, dkk (2019)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Tenaga Penyuluhan Terhadap Peningkatan Produksi Tanaman Pangan Di Kabupaten Bulukumbang	<i>Journal Management</i> , Vol.2 No.3 (2019)	Pendidikan Pelatihan (X1), Penyuluhan (Y1), Motivasi Penyuluhan (Y2), Peningkatan Produksi (Y3)	Masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produksi tanaman pangan melalui motivasi penyuluhan di kabupaten Bulukumbang	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis memiliki perbedaan di Variabel Y (Penyuluhan (Y1), Motivasi Penyuluhan (Y2), Peningkatan Produksi (Y3))



2.5. Pandangan Islam Tentang Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai

Menurut pandangan islam pendidikan adalah kewajiban, oleh karena itu banyak ayat maupun hadist yang menjelaskan pentingnya mencari ilmu. Seperti Hadist “Kewajiban Mencari Ilmu” Artinya :” mencari ilmu itu adalah wajib bagi setiap Muslim laki-laki maupun muslim perempuan”. (HR.Ibnu Abdil Barr). Betapa pentingnya ilmu bagi kehidupan dunia dan akhirat sampai-sampai terdapat hadist yang mengatakan

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ
بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

Arya :”Barang siapa yang menghendaki kehidupan dunia maka baginya memiliki ilmu, dan barang siapa yang menghendaki kehidupan akhirat, maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa yang menghendaki keduanya maka wajib bagi nya memiliki ilmu “. (HR.Turmudzi).

Hadist ini menjelaskan kepada kita bahwa dengan ilmu kita bisa bahagia didunia dan di akhirat. Namun sebenarnya ini tergantung dari siapa yang memberi ilmu dan ilmu apa yang diajarkan. Karena dengan ilmu jugalah manusia bisa tersesat dan terjerumus dalam kesengsaraan.

Dalam Islam, setiap pekerjaan harus dilaksanakan secara profesional, dalam arti sempit harus dilakukan secara benar. Yaitu hanya dilakukan oleh orang yang Ahli.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.” (QS. al-Bayyinah, 98:7)

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

2.6. Defenisi Konsep

Defenisi konsep yang diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan menurut Malayu S.P Hasibuan (2010: 120) adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai”
2. Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik.
3. Menurut Veithzal Rivai (2004) Sumber Daya Manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.7. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah unsur yang memberikan bagaimana cara mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator apa saja sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut

Tabel 2.1 Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Sub indicator
Pendidikan dan Pelatihan (X) Herman Sofyandi (2013)	1. Isi Diklat	Pengetahuan dan Wawasan dalam berpikir. Metode Diklat
	2. Metode Diklat	Metode Diklat sesuai dengan gaya belajar Pegawai Dinas PTPH
	3. Sikap dan Keterampilan Instruktur	Keterampilan penyampaian Instruktur
	4. Lama Waktu Diklat	Tempo penyampaian Materi pokok
	5. Fasilitas Pelatihan	Tempat penyelenggaraan Diklat yang Relevan
Professionalisme (Y) Siagian (2010)	1. Kreatifitas	Kemampuan aparatur memberikan pelayanan dan inovasi baru dalam pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

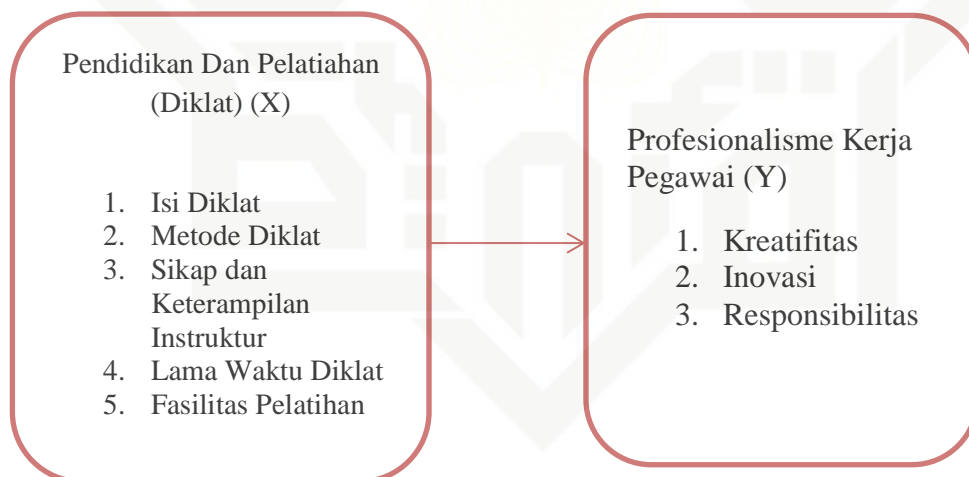
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Inovasi	Hasrat menemukan cara baru dan metode baru dalam bekerja
3. Responsibilitas	Mampu menghadapi aspirasi baru, pengembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru

2.8. Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan skema kerangka berpikir yang akan digunakan penulis dalam melakukan penelitian.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang mana merupakan tempat peneliti melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL). Adapun waktu dalam penelitian ini kurang lebih Enam bulan dimulai dari bulan November sampai Juni 2022.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2011:13)**, data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jenis dan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Menurut **Sugiyono (2018:223)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan.
- b. Menurut **Sugiyono (2018:223)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Adalah daftar pertanyaan/ Pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden (Widodo, 2017:72).

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Kurang Setuju diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

b. Wawancara

Adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data (Widodo, 2017:74). Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada bagian Pengelola Kepegawaian/Umum Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

c. Pengamatan atau Observasi

Menurut Sugiyono (2010) Observasi/pengamatan adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan subjek satu-kesatuan individu pada waktu dan wilayah tertentu yang akan diamati atau diteliti. Menurut **Sugiyono (2014:115)**. Adapun populasi berjumlah 277 pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau.

2. Sampel

Menurut **Margono (2010:121)**, menyatakan bahwa sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari keseluruhan jumlah pegawai Dinas pangan, Tanaman pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau. (Motivasi et al. 2019)

Dengan menggunakan Rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{277}{1 + 277(0,1)^2}$$

$$n = \frac{277}{1 + 2,77}$$

$$n = \frac{277}{3,77}$$

$$n = 73,47$$

$$n = 73$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Adapun teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik simple random sampling yaitu teknik yang paling sederhana (simple). Sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

3.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Deskriptif Kuantitatif*. Metode deskriptif membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi (Arikunto, 2010: 282). Menurut Sanusi (2012 : 45) Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.1 Uji Kualitas Data

Menurut Sugiono (2012) kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2013) Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden benar-benar cocok dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid adalah apabila terdapat kesamaan antara data yang di kumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur data yang seharusnya diukur. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *corrected item total correlation* atau nilai *r* hitung harus berada diatas 0,2303 maka item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pernyataan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Menurut Nugroho (dalam Hendryadi, 2019:270), *reliable* suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki *Alpha cronbach* > dari 0,60.

Dan menurut Sayuti (Hendryadi, 2019:270), kuesioner dikatakan *reliable* jika mempunyai nilai *alpha* yang belih besar dari 0,60.

3.5.4 Uji Normalitas

Menurut Noor (2011: 112) Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini menggunakan model uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

1. Jika nilai signifikan (Sig.) $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal
2. Sebaliknya, jika nilai signifikan (Sig.) $< 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

3.5.5 Uji Heterokedastisitas

Menurut Suliyanto (2011: 95) Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.6 Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana ini berfungsi untuk mencari pengaruh antara variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan variabel profesionalisme kerja pegawai. Disebut regresi sederhana (*simple regression*) jika terdapat satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan proses dengan menggunakan program SPSS. Linier disini dapat diartikan hubungannya bersifat positif atau negatif. Adapun persamaan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana :

Y = variabel dependen (Profesionalisme Kerja)

X = variabel independen (Pendidikan dan Pelatihan)

α = konstanta

β = koefisien regresi

3.5.7 Uji Parsial (Uji T)

Uji T yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Kriteria pengujiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan H_a dtolak.

3.5.8 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. Menurut **Sugiyono (2011:184)** untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi digunakan pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.1: Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber : Sugiyono, 2011



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Dinas

Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau merupakan dinas yang baru terbentuk pada tahun 2017, hasil peleburan Dinas Pertanian dan Peternakan, Dinas Perkebunan dan Sekretariat Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Riau. pada kurun waktu pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) periode sebelumnya (2014-2016), Pembangunan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan dilaksanakan oleh dinas yang berbeda, yaitu Dinas Pertanian dan Peternakan, Dinas Perkebunan dan Sekretariat Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Riau.

Berdasarkan peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau yang ditetapkan pada tanggal 4 November 2016 dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 86 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau. Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur.

4.2. Visi dan Misi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau

Visi dan misi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura adalah sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Visi

“ Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (RIAU/BERSATU)”.

2. Misi

Dalam menentukan strategi dan arah kebijakan Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang mengacu pada Teknokratik Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau Tahun 2019-2024, Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura mendukung Misi ke-3 dan Misi ke-5 Pemerintah Daerah Provinsi Riau yang dinyatakan dalam misi berikut:

Misi ke-3 : Mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif, mandiri dan berdaya saing.

Tujuan : Mewujudkan perekonomian yang mandiri dan berdaya saing.

Sasaran :

1. Meningkatkan kemandirian ekonomi dan menurunkannya kesenjangan pendapatan.
2. Meningkatnya Ketahanan Pangan Daerah.

Misi ke-5: Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Pelayanan Publik yang Prima Berbasis Teknologi.

Tujuan : Meningkatkan kinerja ASN dan pelayanan publik.

Sasaran : Meningkatkan penyelenggaraan pemerintah daerah yang bersih, transparan dan akuntabel.

4.3. Fungsi dan Tugas Pokok Instansi

Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan serta dapat ditugaskan melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau yang ditetapkan pada tanggal 4 November 2016 dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 86 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau dipimpin oleh kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur.

1. Kepala Dinas

Tugas :

Kepala Dinas mempunyai tugas menyelenggarakan urusan otonomi daerah di bidang Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan serta melaksanakan tugas manajerial dan teknis pada Sekretariat, Bidang Unit Pelaksana Teknis dan Jabatan Fungsional.

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fungsi :

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan manajerial dan teknis pada Sekretariat, Bidang, Unit Pelaksana Teknis dan Jabatan Fungsional dan lingkungan dinas.
- b. Penyelenggaraan tugas manajerial dan teknis pada Sekretariat, Bidang, Unit Pelaksana Teknis dan Jabatan Fungsional di lingkungan dinas.
- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis pada Sekretariat, Bidang, Unit Pelaksana Teknis dan Jabatan Fungsional di lingkungan dinas.
- d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

Tugas :

Secretariat mempunyai tugas menyelenggaraan perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis lingkup secretariat yang meliputi Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum; dan membantu kepala dinas dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi manajerial dan teknis pada bidang, unit pelaksana teknis dan jabatan fungsional.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Penyelenggara perumusan kebijakan pada subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, serta Subbagian Kepegawaian dan Umum.
- b. Penyelenggaraan tugas manajerial dan teknis pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, serta Subbagian Kepegawaian dan Umum.
- c. Perencanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas teknis manajerial pada subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, serta Subbagian Kepegawaian dan Umum.
- d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

3. Bidang Prasarana dan Sarana

Tugas:

Kepala bidang Prasarana dan Sarana mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis meliputi Seksi Pengelolaan Lahan dan Air, Seksi Pupuk, Pestisida, Alat dan Mesin Pertanian, dan Seksi Pembiayaan Agribisnis.

Fungsi:

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan manajerial dan teknis lingkup Bidang Prasarana dan Sarana yang meliputi Seksi Pengelolaan Lahan dan

Air, Seksi Pupuk, Pestisida, Alat dan Mesin Pertanian, dan Seksi Pembiayaan Agribisnis.

- b. Penyelenggaraan tugas dan fungsi manajerial dan teknis yang meliputi Seksi Pengelolaan Lahan dan Air, Seksi Pupuk, Pestisida, Alat dan Mesin Pertanian, dan Seksi Pembiayaan Agribisnis.
- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis yang meliputi Seksi Pengelolaan Lahan dan Air, Seksi Pupuk, Pestisida, Alat dan Mesin Pertanian, dan Seksi Pembiayaan Agribisnis.
- d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

4. Bidang Tanaman Pangan

Tugas:

Kepala Bidang Tanaman Pangan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis pada Seksi Serealia, Seksi Aneka Kacang- Kacangan dan Umbi-umbian, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Tanaman Pangan.

Fungsi:

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan pada Seksi Serealia, Seksi Aneka Kacang- Kacangan dan Umbi-umbian, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Tanaman Pangan.
- b. Penyelenggara tugas manajerial dan teknis pada Seksi Serealia, Seksi Aneka Kacang- Kacangan dan Umbi-umbian, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Tanaman Pangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- c. Penyelenggara monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas manajerial dan teknis pada Seksi Serealia, Seksi Aneka Kacang- Kacangan dan Umbi-umbian, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Tanaman Pangan.
- d. Penyelenggara tugas lain sesuai tugas dan fungsi.

5. Bidang Hortikultura

Tugas:

Kepala Bidang Hortikultura mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis meliputi Seksi Buah-buahan dan Tanaman Hias, Seksi Sayura-sayuran dan Tanaman Obat, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hortikultura.

Fungsi:

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan pada Seksi Buah-buahan dan Tanaman Hias, Seksi Sayura-sayuran dan Tanaman Obat, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hortikultura.
- b. Penyelenggaran tugas manajerial dan teknis pada Seksi Buah-buahan dan Tanaman Hias, Seksi Sayura-sayuran dan Tanaman Obat, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hortikultura.
- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas manajerial dan teknis pada Seksi Buah-buahan dan Tanaman Hias, Seksi Sayura-sayuran dan Tanaman Obat, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hortikultura.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.
6. Bidang Perkebunan

Tugas :

Kepala Bidang Perkebunan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis meliputi Seksi Perkebunan, Seksi Pembinaan Usaha dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan.

Fungsi:

Penyelenggaraan perumusan kebijakan manajerial dan teknis lingkup Bidang Perkebunan yang meliputi Seksi Perkebunan, Seksi Pembinaan Usaha dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan.

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan manajerial dan teknis lingkup Bidang Perkebunan yang meliputi Seksi Perkebunan, Seksi Pembinaan Usaha dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan.
- b. Penyelenggaraan tugas dan fungsi manajerial dan teknis yang meliputi Seksi Perkebunan, Seksi Pembinaan Usaha dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan.
- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial yang meliputi Seksi Perkebunan, Seksi Pembinaan Usaha dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan.
- d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7. UPT Pembenuhan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan.

Tugas:

UPT Pembenuhan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/ atau kegiatan teknis penunjang Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan dibidang pembenuhan dan sertifikasi benih tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan. Susunan organisasinya terdiri atas kepala UPT, Subbag Tata Usaha, Seksi Produksi Benih, Seksi Pengawasan dan Sertifikasi Benih dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Fungsi:

- a. Penyelenggaraan perencanaan dan pelaksanaan tugas pada sub bagian tata usaha, Seksi Produksi Benih, Seksi Pengawasan dan Sertifikasi Benih.
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada sub bagian tata usaha, Seksi Produksi Benih, Seksi Pengawasan dan Sertifikasi Benih.
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas sub bagian tata usaha, Seksi Produksi Benih, Seksi Pengawasan dan Sertifikasi Benih.
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan kepala dinas terkait tugas dan fungsinya.

8. UPT Proteksi Tanaman Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura

Tugas :

UPT Proteksi Tanaman Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan di bidang proteksi tanaman perkebunan, tanaman pangan dan hortikultura. Susunan organisasinya terdiri atas kepala UPT , Subbag Tata Usaha, Seksi Pengendalian, Seksi Pengujian Pupuk Pestisida dan Organisme Pengganggu dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Fungsi:

- a. Penyelenggaraan perencanaan dan pelaksanaan tugas pada sub bagian tata usaha. Seksi Pengendalian, Seksi pengujian pupuk pestisida dan Organisme pengganggu.
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitas dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada sub bagian tata usaha, Seksi Pengendalian, Seksi pengujian pupuk pestisida dan Organisme pengganggu.
- c. Penyelenggaraan kegiatan teknis proteksi atau perlindungan Tanaman, Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura.
- d. Penyelenggaraan koordinasi dengan unit kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Penyelenggaraan koordinasi dengan pemerintah kabupaten/kota terkait dengan proteksi atau perlindungan Tanaman Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura.
- f. Penyelenggaraan tugas ketatausahaan.
- g. Penyelenggaraan pelayanan masyarakat terkait dengan proteksi atau perlindungan Tanaman Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura.
- h. Penyelenggaraan Pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas sub bagian tata usaha, Seksi Pengendalian, Seksi Pengujian Pupuk Pesticida dan Organisme Pengganggu.
- i. Pelaksana fungsi lain yang diberikan kepala dinas terkait tugas dan fungsinya.

9. UPT Balai Pelatihan Penyuluhan Pertanian

Tugas:

UPT Balai Pelatihan Penyuluhan Pertanian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan di bidang pelatihan penyuluhan pertanian.

Fungsi:

- a. Penyelenggaraan perencanaan dan pelaksanaan tugas pada Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pelatihan dan Seksi Penyuluhan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitas dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pelatihan dan Seksi Penyuluhan.
- c. Penyelenggaraan penyediaan banuan dibidang pelatihan di Pusat Pelatihan Pertanian dan Pedesaan Swadaya (P4S).
- d. Penyelenggaraan pengembangan standarisasi dan sertifikasi SDM tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.
- e. Penyelenggaraan pengembangan standarisasi dan sertifikasi SDM tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.
- f. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas sub bagian tata usaha, seksi produksi benih dan seksi pengawasan dan sertifikasi benih.
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan kepala dinas terkait tugas dan fungsinya.

4.4. Bagian/Unit Kerja Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura.

Unit kerja yang terdapat pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau memiliki 1 (satu) Sekretariat, 4 (empat) Bidang, dan ditunjang oleh 3 (tiga) Unit Pelaksana Teknis (UPT). Bidang-bidang yang dimaksud yaitu:

1. Bidang Sarana dan Prasarana;
2. Bidang Tanaman Pangan;
3. Bidang Hortikultura;
4. Bidang Perkebunan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pangan, Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor: 71 Tahun 2017 sebagai berikut:

1. UPT Pembenuhan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan, Hortikultra dan Pekebunan (Kelas A);
2. UPT Proteksi Tanaman Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura (Kelas A)
3. UPT Balai Pelatihan Penyuluhan Pertanian (Kelas A)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

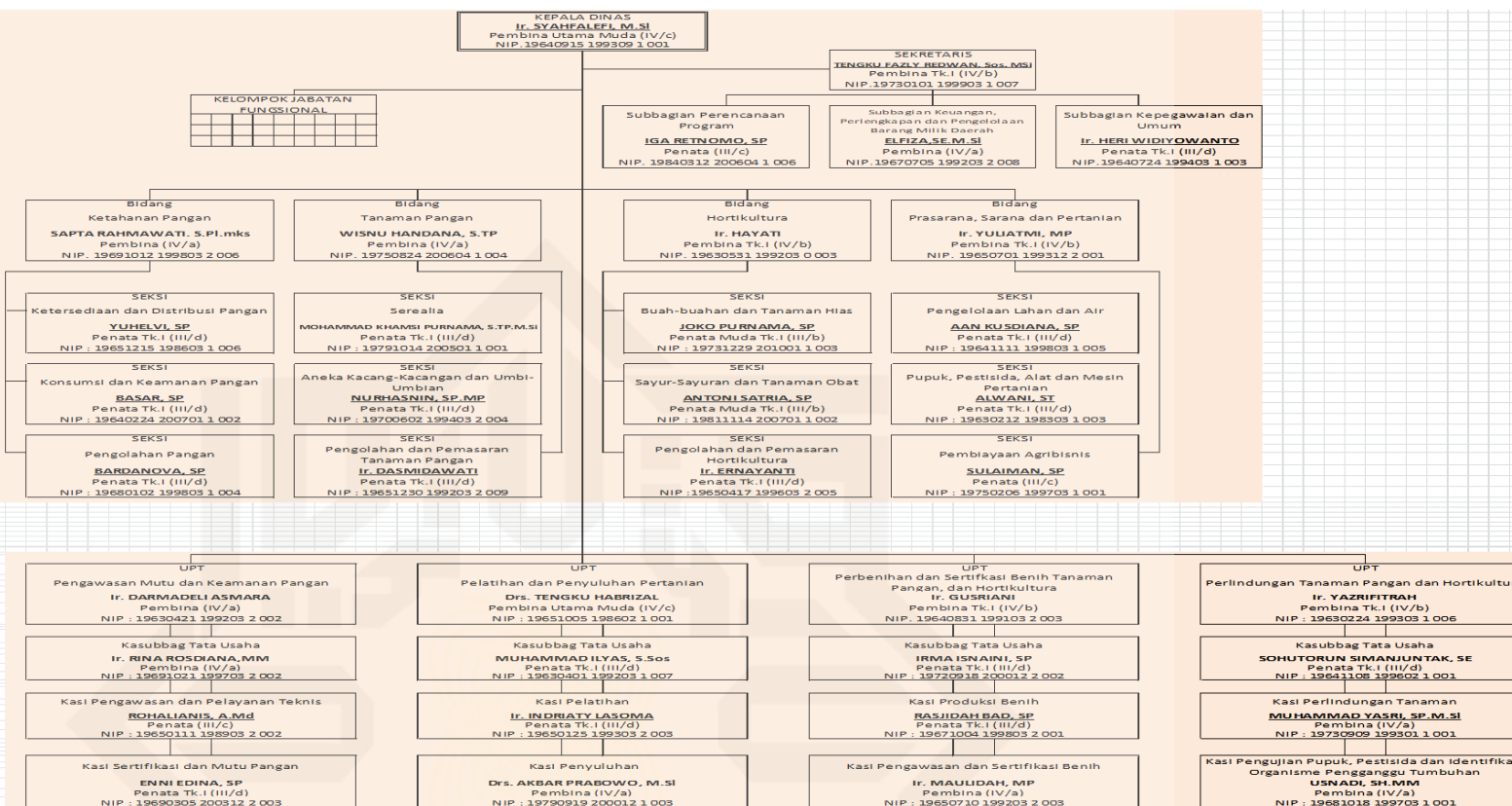
4.5. Struktur Organisasi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Profesionalisme kerja pegawai Pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau menunjukkan nilai $t_{hitung} 9,954 > t_{tabel} 1,666$ dengan signifikan 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a dapat diterima karena variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme kerja pegawai Pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.
2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) $F_{hitung} (99,084) > F_{tabel} (3,98)$ dengan sig. (0,000) $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap profesionalisme kerja pada pegawai Dinas Pangan Tanaman Pangan dan Hortikultural.
3. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai R sebesar 0,763 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai $R Square$ sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 0,583 atau 58,3%

terhadap profesionalisme sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2.Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Diharapkan dapat mengembangkan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan profesionalisme kerja pegawai.
2. Diharapkan Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau, tetap melaksanakan pendidikan dan pelatihan agar para pegawai yang ada pada dinas ini tidak merasa ketinggalan dalam hal pendidikan dan pelatihan. Dinas ini juga diharapkan mengevaluasi pegawai untuk melakukan pendidikan dan pelatihan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel profesionalisme kerja pegawai dengan analisi data yang berbeda dan penambahan variabel variabel yang lainnya dan menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afendi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Dwiyanto, A. (2008). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Harefa, A. (2004). *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Herman sofyandi. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha ilmu. Yogyakarta
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Sedarmayanti. (2010). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik*. Bandung: Refika Aditama.
- Simon, A. H. (2004). *Perilaku Administrasi Studi Tentang Proses Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian (2010). *Manajemen sumber daya manusia pegawai-manajemen*. Jakarta bumi aksara
- Siyonto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sofyandi, Herman (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

JURNAL

Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(15), 1-9.

Rizki Novita Sari, H. S. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*(1), 1-12.

Supatmi M.N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25-37

Stevil Debora, Y. C. (2016). Pengaruh Pelayanan Prima dan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Pada Kantor Kelurahan Padang Sarai Kecamatan Koto Tangah Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 1-15.

Utami, R. (2011). Analisis Perbedaan Profesionalisme Auditor Senior dan Auditor Yuniior (Studi Terhadap Auditor Yang Bekerja Pada Kap di Kota Malang). *Jurnal Humanity*, 6(2), 121-126.

Widodo, E. S. (2017). Profesionalisme Kerja dan Kualitas Pelayanan PT POS Indonesia. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 4(1), 39-50

Wiandari, I. A. (2017). Jurnal Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 61-78.

Wiandari I. A. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 61-78

INTERNET

<https://distanhor.riau.go.id/profil/tugas-pokok-dan-fungsi>

<http://dinikomalasari.wordpress.com/2014/04/07/definisi-tingkat-pendidikan>

<https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-kompetensi.html>

Lampiran I

KUISIONER PENELITIAN PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PROFESIONALISME KERJA PEGAWAI DINAS PANGAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU

Pengantar

Dengan tercapainya penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penyusunan skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat Menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Untuk itu diharapkan para responden dapat memberi jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini, atas kesediaannya peneliti ucapkan terimakasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

A. Identitas Responden

1. No. Responden : _____
2. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SLTA
b. Diploma
c. S1
d. S2
e. S3
5. Golongan : _____
6. Jabatan : _____
7. Lama Bekerja : a. 1-5 Tahun
b. 5-10 Tahun
c. 10-15 Tahun
d. 15 Tahun Keatas

B. Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan

No	Jenis Diklat	Tahun	Frekuensi (Tanggal/Bulan)
1	Diklat Prajabatan		
2	Diklat Kepemimpinan		
3	Diklat Fungsional		
4	Diklat Teknis		
5	20 Jam Pelatihan		
6	Seminar		

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Mohon diberi tanda (\surd) pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai, dengan salah satu jawaban yang tersedia, dimana :

- | | |
|-----------------------|------------------------------|
| 1. SS = Sangat Setuju | 4. TS = Tidak Setuju |
| 2. S = Setuju | 5. STS = Sangat Tidak Setuju |
| 3. KS = Kurang Setuju | |

a. Variabel (X) : Pendidikan dan Pelatihan (Herman Sofyandi, 2013)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Isi Diklat						
1	Isi materi diklat relevan dan sejalan dengan kebutuhan pekerjaan saya di dinas PTPH.					
2	Isi materi diklat membantu saya lebih memahami tentang tugas dan pekerjaan saya yang ada di dinas PTPH.					
3	Materi diklat yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaan saya.					
4	Isi diklat yang disampaikan sangat menarik dan di bahas secara mendalam.					
5	Materi diklat yang diberikan sudah sangat up to date (terkini).					
Metode Diklat						
6	Metode diklat yang digunakan sangat menarik (tidak membosankan).					
7	Metode diklat yang digunakan mudah untuk dimengerti.					
8	Metode diklat yang digunakan membuat saya dan peserta lainnya sangat interaktif.					
9	Metode diklat yang digunakan sesuai dengan topik yang sedang dibahas.					
10	Metode diklat yang digunakan sesuai dengan cara belajar saya					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan pegawai dinas PTPH lainnya.

Sikap dan Keterampilan Instruktur

- 11 Instruktur mampu mengetahui apa saja kebutuhan dari peserta diklat.
- 12 Instruktur mampu berkomunikasi baik dengan saya dan peserta diklat lainnya.
- 13 Instruktur mampu menyampaikan materi diklat dengan sangat baik dan menarik.
- 14 Instruktur diklat yang saya ikuti memberikan kesempatan kepada saya dan peserta lainnya untuk bertanya.
- 15 Instruktur diklat yang saya ikuti dapat mendorong saya dan peserta lainnya aktif dalam kegiatan diklat.
- 16 Instruktur diklat yang saya ikuti selalu siap membantu peserta selama diklat berlangsung.
- 17 Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi diklat menggunakan bahasa yang mudah di mengerti.
- 18 Instruktur mampu mengendalikan suasana kelas.
- 19 Instruktur mampu mempengaruhi saya dan peserta diklat lainnya untuk terus fokus sampai diklat berakhir.

Lama Waktu Diklat

- 20 Pelaksanaan diklat yang saya ikuti sudah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan (Tepat Waktu).
- 21 Tempo waktu materi diklat sudah sesuai dengan peraturan diklat.

Fasilitas Pelatihan

- 22 Di dalam ruangan diklat sudah terdapat pendingin ruangan (AC/Kipas Angin), meja dan kursi yang layak.
- 23 Semua peralatan dan perlengkapan yang di butuhkan saat diklat yang saya ikuti sudah tersedia lengkap (seperti: LCD,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- bolpoint, notes, dll)
24. Modul diklat yang diberikan dapat membantu saya dalam belajar dan memahami materi diklat.
 25. Tempat dan ruangan penyelenggaraan diklat yang saya ikuti bersih dan nyaman.
 26. Konsumsi pada saat makan siang disajikan dengan menu yang bervariasi.

b. Variabel (Y) : Profesionalisme Kerja (Siagian, 2010)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kreatifitas (<i>Creativity</i>)						
1	Saya berpikir kreatif guna kepentingan pekerjaan.					
2	Saya sadar akan tugas dan tanggung dalam memberikan solusi terhadap permasalahan pekerjaan.					
3	Saya selalu memberikan ide-ide baru dalam setaiap pekerjaan.					
4	Saya selalu berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan dan penyelesaian permasalahan tugas.					
5	Saya mampu mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada dinas PTPH.					
Inovasi (<i>Innovasi</i>)						
6	Saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan.					
7	Saya berusaha selau berorientasi kedepan, untuk memajukan Dinas PTPH.					
8	Saya selalu giat mempelajari serta terus mendalami bidang pekerjaan saya.					
9	Saya selalu berusaha mengembangkan ide-ide cemerlang untuk kemajuan pelayanan Dinas PTPH.					
10	Saya selalu menggunakan waktu bekerja dengan sebaik-baiknya.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

11. Saya suka melakukan eksperimen dan penelitian tentang pekerjaan saya.
12. Saya tidak cepat merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah di capai.

Responsifitas (*Responsivity*)

13. Saya mampu mengantisipasi dan menghadapi aspirasi-aspirasi baru yang ditujukan kepada dinas PTPH.
14. Saya bersedia mendengarkan keluhan masyarakat tentang Dinas PTPH.
15. Saya cepat tanggap dalam menyelesaikan keluhan masyarakat tentang Dinas PTPH.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

REKAP JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL X

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,4	1,4	1,4
S	27	37,0	37,0	38,4
SS	45	61,6	61,6	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,4	1,4	1,4
S	37	50,7	50,7	52,1
SS	35	47,9	47,9	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	26	35,6	35,6	35,6
SS	47	64,4	64,4	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,4	1,4	1,4
S	29	39,7	39,7	41,1
SS	43	58,9	58,9	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	27	37,0	37,0	37,0
SS	46	63,0	63,0	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	8,2	8,2	8,2
S	43	58,9	58,9	67,1
SS	24	32,9	32,9	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	6,8	6,8	6,8
S	41	56,2	56,2	63,0
SS	27	37,0	37,0	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	6,8	6,8	6,8
S	26	35,6	35,6	42,5
SS	42	57,5	57,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	6,8	6,8	6,8
S	19	26,0	26,0	32,9
SS	49	67,1	67,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	46	63,0	63,0	63,0
	SS	27	37,0	37,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	39,7	39,7	39,7
	SS	44	60,3	60,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,1	4,1	4,1
	S	37	50,7	50,7	54,8
	SS	33	45,2	45,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	41,1	41,1	41,1
	SS	43	58,9	58,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	39,7	39,7	39,7
	SS	44	60,3	60,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,1	4,1	4,1
	S	29	39,7	39,7	43,8



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SS	41	56,2	56,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	31	42,5	42,5	42,5
Valid SS	42	57,5	57,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	1,4	1,4	1,4
S	20	27,4	27,4	28,8
Valid SS	52	71,2	71,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	5	6,8	6,8	6,8
S	18	24,7	24,7	31,5
Valid SS	50	68,5	68,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	47	64,4	64,4	64,4
Valid SS	26	35,6	35,6	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	35	47,9	47,9	47,9
Valid SS	38	52,1	52,1	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	7	9,6	9,6	9,6
S	25	34,2	34,2	43,8
SS	41	56,2	56,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,4	1,4	1,4
S	29	39,7	39,7	41,1
SS	43	58,9	58,9	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	30	41,1	41,1	41,1
SS	43	58,9	58,9	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	39	53,4	53,4	53,4
SS	34	46,6	46,6	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	45	61,6	61,6	61,6
SS	28	38,4	38,4	100,0
Total	73	100,0	100,0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	44	60,3	60,3	60,3
	SS	29	39,7	39,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

VARIABEL Y

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,4	1,4	1,4
	S	25	34,2	34,2	35,6
	SS	47	64,4	64,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,4	1,4	1,4
	S	33	45,2	45,2	46,6
	SS	39	53,4	53,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,4	1,4	1,4
	S	40	54,8	54,8	56,2
	SS	32	43,8	43,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	9,6	9,6	9,6
	S	32	43,8	43,8	53,4
	SS	34	46,6	46,6	100,0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Total	73	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	38	52,1	52,1	52,1
Valid SS	35	47,9	47,9	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	29	39,7	39,7	39,7
Valid SS	44	60,3	60,3	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	1,4	1,4	1,4
S	52	71,2	71,2	72,6
Valid SS	20	27,4	27,4	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	1,4	1,4	1,4
S	41	56,2	56,2	57,5
Valid SS	31	42,5	42,5	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	34	46,6	46,6	46,6
Valid SS	39	53,4	53,4	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	34	46,6	46,6	46,6
Valid SS	39	53,4	53,4	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	26	35,6	35,6	35,6
Valid SS	47	64,4	64,4	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	25	34,2	34,2	34,2
Valid SS	48	65,8	65,8	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	44	60,3	60,3	60,3
Valid SS	29	39,7	39,7	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	29	39,7	39,7	39,7
Valid SS	44	60,3	60,3	100,0
Total	73	100,0	100,0	

UJI ASUMSI KLASIK UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,42544286
	Absolute	,129
Most Extreme Differences	Positive	,076
	Negative	-,129
Kolmogorov-Smirnov Z		1,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,179

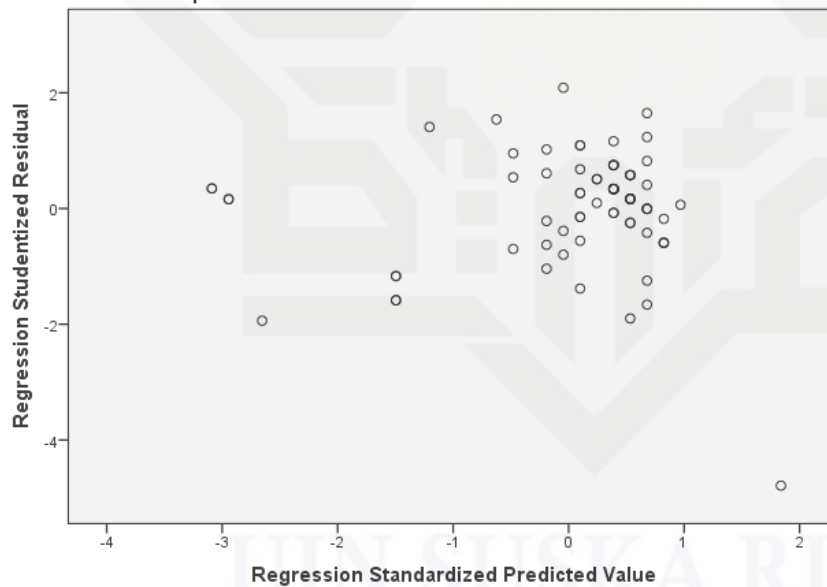
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: PROFESIONALISME KERJA



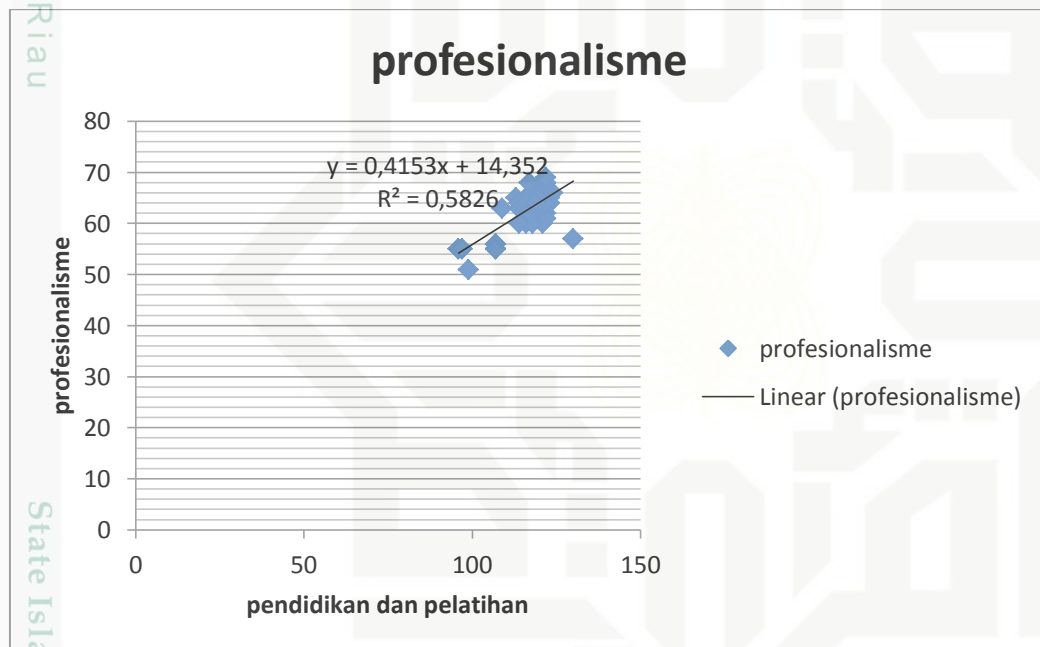
b. Dependent Variable: PROFESIONALISME KERJA

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,352	4,902		2,927	,005
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	,415	,042	,763	9,954	,000

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME KERJA



UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,352	4,902		2,927	,005
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	,415	,042	,763	9,954	,000

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Dependent Variable: PROFESIONALISME KERJA

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763 ^a	,583	,577	2,442	1,974

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

b. Dependent Variable: PROFESIONALISME KERJA

UJI VALIDITAS

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	PROFESIONALISME KERJA
Pearson Correlation	1	,309**	,024	,329**	,266*	,399**	,231*	,005	,184	,453**	,414**	,269*	-,015	,234*	,560**
Sig. (2-tailed)		,008	,840	,004	,023	,000	,050	,967	,119	,000	,000	,021	,900	,046	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,309**	1	,093	,158	,614**	,431**	,117	,019	,297*	,402**	,301**	,440**	,208	,431**	,652**
Sig. (2-tailed)	,008		,434	,183	,000	,000	,324	,872	,011	,000	,010	,000	,078	,000	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,024	,093	1	,465**	,060	,178	,164	,216	,181	-,030	-,108	,256*	,413**	,071	,422**
Sig. (2-tailed)	,840	,434		,000	,615	,132	,165	,067	,125	,804	,365	,029	,000	,553	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,329**	,158	,465**	1	-,082	,203	,178	,482**	,151	,235*	,203	,232*	,441**	,246*	,610**
Sig. (2-tailed)	,004	,183	,000		,491	,085	,132	,000	,203	,045	,086	,048	,000	,036	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Pearson Correlation	,266*	,614**	,060	-,082	1	,275*	,111	-,126	,291*	,401**	,198	,404**	,173	,387**	,527**
Sig. (2-tailed)	,023	,000	,615	,491		,019	,352	,289	,012	,000	,092	,000	,142	,001	,000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	Y12	Pearson Correlation	,269*	,440**	,256*	,232*	,404**	,476**	,154	,071	,484**	,252*	,307**	1	,173	,240*	,640**
		Sig. (2-tailed)	,021	,000	,029	,048	,000	,000	,192	,551	,000	,031	,008		,143	,041	,000
		N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y13	Y13	Pearson Correlation	-.015	,208	,413**	,441**	,173	,087	,146	,490**	,141	,141	-.098	,173	1	,430**	,518**
		Sig. (2-tailed)	,900	,078	,000	,000	,142	,464	,217	,000	,235	,235	,411	,143		,000	,000
		N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y14	Y14	Pearson Correlation	,234*	,431**	,071	,246*	,387**	,371**	,092	,103	,308**	,589**	,156	,240*	,430**	1	,631**
		Sig. (2-tailed)	,046	,000	,553	,036	,001	,001	,437	,384	,008	,000	,187	,041	,000		,000
		N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
PROFESION ALISME KERJA	PROFESION ALISME KERJA	Pearson Correlation	,560**	,652**	,422**	,610**	,527**	,601**	,311**	,318**	,518**	,570**	,428**	,640**	,518**	,631**	1
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UJI RELIABILITAS VARIABEL X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	
	,877

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	14

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI PENELITIAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/492/2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 13 Januari 2022 M
 9 Jumadil Akhir 1443 H

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Centya Yolanda
 NIM. : 11870521847
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Kerja
 Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau"**
 Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang
 diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Kepala Dekan,
Dr. Kamaruddin, S. Sos, M. Si
 NPP 19790101 200710 1 003



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA

JLN. H.R. SOEBRANTAS NO. 4 TELP. (0761) 61054, 61053, 65560, 65978 FAX. (0761) 61052 KODE POS 28294
PEKANBARU

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423/Dis.PTPH-Kp.Um/0893

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NORA MELIATI, A.Md
NIP : 19700525 199803 2 002
Pangkat/Gol : Penata (III/c)
Jabatan : Koordinator Magang dan Riset

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Centya Yolanda
NIM : 11870521847
Jurusan : Administrasi Negara
Universitas : Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Telah menyelesaikan Riset dan Penelitian di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau selama 4 (empat) bulan terhitung Bulan Februari 2022 s/d Bulan Mei 2022. Selama Riset/Penelitian yang bersangkutan melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 9 Juni 2022

a.n. KEPALA DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN
HORTIKULTURA PROVINSI RIAU,
KEPALA SUBBAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM
Ub,

KOORDINATOR MAGANG DAN RISET



NORA MELIATI, A.Md
Penata (III/c)
NIP. 19700525 199803 2 002

Tembusan dengan hormat disampaikan kepada:

1. Bapak Pimpinan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
3. Yang bersangkutan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
Hak cipta milik UIN Suska Riau
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
Peningkatan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
Peningkatan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



RIWAYAT HIDUP PENULIS

CENTYA YOLANDA, S.Sos lahir di Pekanbaru, pada tanggal 10 Juni 1999, anak kedua dari 2 bersaudara dari pasangan Ayahanda Syahrul dan Ibunda Maliani. Pada tahun 2005 penulis memasuki jenjang pendidikan TK Ikhiar Pekanbaru. Tahun 2006 penulis melanjutkan jenjang pendidikan Sekolah Dasar Negeri 030 Tampan dan lulus pada tahun 2012. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 21 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2015. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke SMAN 15 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2018. Alhamdulillah penulis melaksanakan ujian comprehensive pada tanggal 20 Juni 2022 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dengan predikat Sangat Memuaskan dengan judul skripsi: **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.