

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PANGAN,
TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



OLEH:

ANA NOVITASARI
NIM. 11870124031

**KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022

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.

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PANGAN,
TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Serta Melengkapi Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Serjana Strata (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

ANA NOVITASARI
NIM. 11870124031

**KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANA NOVITASARI
 NIM : 11870124031
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMITMEN
 KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
 PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN
 HORTIKULTURA PROVINSI RIAU
 TANGGAL UJIAN : 20 DESEMBER 2022

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

ULFIAH NOVITA, SE, M.Si
NIK. 130 717 061

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. H. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 197205132007012018



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ana Novitasari
 NIM : 11870124031
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 20 Desember 2022

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Trian Zulhadi, SE, M.Ec

Sekretaris
 Fatimah Zuhra, S.Si, M. Stat

Anggota
 Dr. Muhammad April, SH, M.Hum

Anggota
 Tasriani, M, Ag

- 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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ana Novitasari
NIM : 11870124031
Tempat/Tgl.Lahir : Teluk Nilap, 11 Agustus 1999
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen
Judul Skripsi Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi 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 Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi 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, 12 Desember 2022

Yang membuat pernyataan



ANA NOVITASARI

NIM : 11870124031

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN, DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU

Oleh :

ANA NOVITASARI
NIM. 11870124031

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari tahun 2017-2021 sedangkan sumber datanya berasal dari data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh jumlah pegawai negeri sipil dan honorer bidang sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pelatihan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 5.292 > t_{tabel} 1.992$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0.000 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui nilai $F_{hitung} 40.606 > F_{tabel} 3.12$ dengan nilai signifikan. $0,000 < 0,05$. Sehingga secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Dan dapat diketahui nilai R sebesar 0.716 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

Kata Kunci : *Pelatihan Kerja, Komitmen Kerja, Kinerja 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 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.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK TRAINING AND WORK COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE FOOD, FOOD CROP, AND HORTICULTURE SERVICE OF RIAU PROVINCE

By:

ANA NOVITASARI
NIM. 11870124031

This research was conducted with the aim of knowing the effect of job training and work commitment on the performance of employees of the Department of Food, Food Crops and Horticulture in Riau Province. The data used in this study are data from 2017-2021 while the data sources come from primary and secondary data. The population in this study was taken from the entire number of civil servants and temporary employees in the secretariat of the Department of Food, Food Crops and Horticulture in Riau Province. Methods of data collection in research using interviews, questionnaires and documentation. Based on the results of research that has been done, job training has a t_{hitung} 5.292 > t_{tabel} 1,992 and the resulting significant value of 0,000 is below 0.05. It can be concluded that job training has a positive and significant effect on performance. And based on the results of the research that has been done, it is known that thecalculated 40,606 > F_{table} 3.12 with a significant value. 0.000 < 0.05. So that simultaneously there is a positive and significant effect of job training and work commitment on the performance of employees of the Department of Food, Food Crops and Horticulture in Riau Province. And it can be seen that the R value is 0.716 which means there is a strong relationship between job training and work commitment to the performance of employees of the Food, Food Crops and Horticulture Office of Riau Province.

Keywords: Job Training, Work Commitment, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillahillazi bini"mathi tatimmussalihat (segala puji bagi Allah di mana dengan nikmat-Nya kebaikan menjadi sempurna). Alhamdulillah, atas izin Allah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau”.

Shalawat beriringan salam senantiasa penulis ucapkan kepada Rasulullah *Sallallahu 'alaihi wa sallam*, suri tauladannya umat yang telah sukses menyebarkan dakwah dengan berlandaskan Al-Qur'an dan as-Sunnah. Semoga kita tetap istiqamah kepada keduanya dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat, serta dengannya menjadi orang-orang yang senantiasa mencintai beliau.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tua saya Bapak Nasli (Atang) dan Ibu Ainun yang telah memberikan perhatian, dukungan, semangat serta do'a yang tidak henti-hentinya demi kelancaran dan kesuksesan peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri 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.

3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurrozi SE,MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Ulfiah Novita S.E, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Dr. Mahendra Romus S.P., M.Ec selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Kepada Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.



10. Kepada teman-teman Manajemen D 2018 dan Manajemen Sumber Daya Manusia F 2018 terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, 19 Juli 2022
Penulis

ANA NOVITASARI
NIM. 11870124031

- 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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen	10
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	10
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.3 Kinerja Pegawai.....	14
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	14
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.3.3 Indikator Kinerja	15
2.4 Pelatihan Kerja	16
2.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	16
2.4.2 Proses Pelatihan Kerja	17
2.4.3 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja.....	19
2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.	20
2.4.5 Manfaat Pelatihan Kerja.....	21
2.4.6 Indikator Pelatihan Kerja	22
2.5 Komitmen Kerja	24

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.

2.5.1 Pengertian Komitmen Kerja.....	24
2.5.2 Dimensi Dan Indikator Komitmen Organisasi.....	25
2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi..	26
2.5.4 Perilaku Komitmen Organisasi	27
2.6 Pandangan Islam.....	29
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Pelatihan Kerja	29
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Komitemn Kerja	30
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja	31
2.7 Kaitan Penelitian Sekarang Dan Sebelumnya	33
2.8 Kerangka Pemikiran	37
2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	38
2.10 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	41
3.2 Jenis dan Sumber Data	41
3.2.1 Jenis Data	41
3.2.2 Sumber Data.....	41
3.3 Teknik Pengumpulan Data	42
3.3.1 Kuesioner	42
3.3.2 Wawancara.....	43
3.3.3 Dokumentasi	43
3.4 Populasi dan Sampel.....	44
3.4.1 Populasi	44
3.4.2 Sampel.....	44
3.5 Teknik Analisis Data	45
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif.....	45
3.6 Uji Kualitas Data	45
3.6.1 Uji Reabilitas.....	45
3.6.2 Uji Validitas	45
3.7 Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1 Uji Normalitas.....	46

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.

3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	46
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.8 Uji Hipotesis	47
3.8.1 Uji T	47
3.8.2 Uji F	47
3.8.3 Uji Koefisien Deterinasi (R2)	48
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	48
BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI	
4.1 Gambaran Umum Dinas PTPH Provinsi Riau	50
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas PTPH Provinsi Riau	50
4.2 Visi dan Misi	50
4.2.1 Visi	51
4.2.2 Misi	51
4.3 Struktur Organisasi Dinas PTPH Provinsi Riau	52
BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	
5.1 Hasil Penelitian.....	64
5.1.1 Deskripsi Berdasarkan Umur	64
5.1.2 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5.1.3 Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
5.1.4 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
5.2 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	67
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	67
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja	69
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Kerja.....	70
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel.....	71
5.3 Hasil Pengujian Kualitas Data.....	73
5.3.1 Hasil Uji Validitas Data	73
5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Data	74
5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
5.4.2 Hasil Uji Normalitas Data	75
5.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas	76



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.

5.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77
5.5 Hasil Uji Hipotesis	78
5.5.1 Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	78
5.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	80
5.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	81
5.6 Analisis Regresi Berganda	81
5.7 Pembahasan dan Hasil	83
5.7.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja	83
5.7.2 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja.....	85
5.7.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja.....	86
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	89
6.2 Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	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.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum, manajemen SDM merupakan suatu bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada diri sumber daya manusia. Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki. Sebab dalam upaya pembangunan suatu organisasi yang berkesinambungan, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkelanjutan dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Begitu juga keberhasilan suatu instansi pemerintah tentu tidak luput dari SDM yang bekerja secara optimal untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Manajemen SDM merupakan suatu bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada diri sumber daya manusia. Dan manajemen SDM memiliki tugas untuk mengelola unsur SDM atau manusia menjadi pribadi pekerja yang baik serta menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai dengan bidangnya masing-masing. Serta SDM merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi karena tanpa peranan SDM suatu organisasi tersebut mustahil dapat berjalan dengan baik.

Dinas pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau merupakan salah satu instansi pemerintahan dan instansi pelayanan publik yang melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan

Provinsi Riau. Sementara itu, di bidang Sekretariat yang memiliki 49 orang pegawai dengan tugas untuk menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring, evaluasi serta pelaporan tugas manajerial dan teknis di ruang lingkup kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau.

Berikut data jumlah pegawai pada bidang Sekretariat di Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau :

Tabel 1.1 : Daftar Jumlah Pegawai di Bidang Sekretariat pada Kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau Tahun 2017-2021

No	Tahun	PNS	THL	Pegawai yang Mengikuti Pelatihan	Persentase
1	2017	46	31	2	2.5%
2	2018	46	31	3	3.75%
3	2019	49	31	8	10%
4	2020	49	31	4	5%
5	2021	49	31	4	5%

Sumber : Bidang Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai PNS dan THL bidang Sekretariat di Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau pada tahun 2017 sebanyak 77 orang, dan pada tahun 2018 juga sebanyak 77 orang, kemudian pada tahun 2019 sebanyak 80 orang, dan pada tahun 2020 dan 2021 juga sebanyak 80 orang. Persentase pegawai bidang sekretariat yang mengikuti pelatihan 5 tahun terakhir dari tahun 2017-2021 yaitu 26.25%.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu instansi adalah kinerja seorang pegawai. Dan pegawai akan berkinerja dengan baik apabila mereka



mendapatkan kepuasan dalam bekerja, pegawai yang merasa puas dalam bekerja tentu akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan secara optimal.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Menurut **Kasmir (2016:182)** menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut **Martinis dan Maisah (2010)** faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu faktor personal atau individu, faktor ini meliputi pelatihan, motivasi, serta komitmen kerja.

Faktor Pelatihan mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan, secara sederhana pelatihan dapat didefinisikan oleh **Pramudyo (2017)** sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan.

Fenomena masalah pelatihan kerja yang ada pada bidang Sekretariat di Kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau berdasarkan observasi dan wawancara penulis dengan ibu Nora Meliati, A.Md yang merupakan salah satu pegawai di Bidang Kepegawaian dan Umum pada hari Jumat tanggal 11 Februari 2022, pukul 10:30 WIB di ruangan Arsip bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Sarif 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.



rendahnya kinerja pegawai di pengaruhi oleh kondisi kurangnya keikutsertaan pegawai untuk mengikuti program pelatihan yang ada di setiap tahunnya dikarenakan penyaluran dana dari pihak BPSDM (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia) tidak merata. Akibat dari kurangnya pegawai yang mengikuti pelatihan ini maka kinerja pegawai di bidang sekretariat mengalami penurunan.

Selain pelatihan kerja, komitmen kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebab komitmen kerja merupakan keinginan dari diri pegawai untuk tetap bertahan dalam instansi dan bersedia untuk bekerja keras dalam upaya mencapai tujuan dari instansi tersebut.

Dengan kata lain, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan memilih untuk tetap bertahan dalam instansi dan akan bekerja secara optimal dalam mengerjakan tugasnya serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dilakukan pegawai karena pegawai merasa nyaman dan puas bekerja di instansi tersebut sebab instansi memberikan *feedback* yang adil. Begitupun juga sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen kerja yang rendah terhadap instansinya maka pegawai tersebut tidak akan bekerja secara optimal sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan terhadap kinerjanya.

Fenomena yang terkait dengan permasalahan komitmen kerja ialah jika pegawai melakukan pelanggaran terhadap komitmen kerja di bidang sekretariat maka akan dikenakan sanksi dari Peraturan Gubernur yaitu pelanggaran disiplin kerja pegawai. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135) jika

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 melanggar peraturan ini maka pegawai akan dikenakan sanksi yang berupa pengurangan TPP (Tambahannya Penghasilan Pegawai), sanksi yang akan di dapat oleh pegawai yaitu :

1. PNS yang tidak mengikuti apel pagi dan upacara pada hari kerja akan diberikan pengurangan TPP sebesar 2% (dua persen).
2. PNS yang tidak masuk kerja pada bulan berjalan, maka akan diberikan pengurangan TPP sebesar 3% (tiga persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja, dan paling banyak sebesar 100% (seratus persen) untuk tiap 1 (satu) bulan tidak masuk kerja.
3. PNS yang terlambat masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan TPP sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Daftar Sanksi Pengurangan TPP

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan	Presentase Pengurangan
TL 1	1 menit s.d. < 31 menit	0,5%
TL 2	31 menit s.d. < 61 menit	1%
TL 3	61 menit s.d. < 91 menit	1,25%
TL 4	> 91 menit dan atau tidak mengisi absen daftar hadir masuk kerja	1,55%

4. PNS yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan pengurangan TPP sebagai berikut :

Tabel 1.3 : Daftar Sanksi Pengurangan TPP Bagi Pegawai Yang Pulang Kerja Sebelum Waktunya

Pulang Sebelum Waktu (PSW)	Lama Keterlambatan	Presentase Pengurangan
PSW 1	1 menit s.d. < 31 menit	0,5%
PSW 2	31 menit s.d. < 61 menit	1%
PSW 3	61 menit s.d. < 91 menit	1,25%
PSW 4	> 91 menit dan atau tidak mengisi absen daftar hadir masuk kerja	1,55%

Tabel 1.4 : Data Jumlah Pegawai Yang Datang Terlambat Pada Bidang Sekretariat Kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1	2017	5
2	2018	7
3	2019	7
4	2020	5
5	2021	5

Sumber : Bidang Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa pegawai PNS yang terlambat hadir bidang sekretariat di Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau pada tahun 2017 sebanyak 5 orang, dan pada tahun 2018 sebanyak 7 orang, kemudian pada tahun 2019 juga sebanyak 7 orang, dan pada tahun 2020 dan 2021 sebanyak 5 orang.

Maka berdasarkan pada uraian latar belakang tentang pentingnya program pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN, DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Dan Hortikultura Provinsi Riau?



Hak Cipta Diindungi 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

2. Apakah Komitmen Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Dan Hortikultura Provinsi Riau?
3. Apakah Pelatihan Kerja dan Komitmen Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui Pelatihan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini terdiri dari beberapa aspek, yaitu:



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. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat membantu penulis dalam merealisasikan antara teori yang didapat selama bangku perkuliahan dengan praktek yang ada dalam dunia kerja.

2. Manfaat Bagi Instansi

Manfaat yang di dapat instansi dalam penelitian ini adalah diharapkan bisa sebagai bahan informasi yang bermanfaat dan masukan mengenai pentingnya pelatihan kerja dan komitmen kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademis

Sebagai bahan pedoman bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang tidak hanya untuk mendapatkan informasi tetapi juga bermanfaat dalam ilmu pengetahuan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.



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 : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Dalam bab ini membahas tentang sejarah singkat instansi, visi dan misi serta struktur dan uraian pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau.

BAB V : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan, inti pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti, dan mencoba memberikan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman dalam mengulangi permasalahan yang dihadapi serta daftar pustaka.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut **Afandi (2018:1)** Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. **Sucahyowati (2017:5)**.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut **Sucahyowati (2017:6)** adalah:

1. *Planning*

Adalah upaya untuk mencapai tujuan dan menentukan tahapan-tahapannya. Input dalam *planning* adalah data-data atau informasi, sedangkan outputnya adalah produk perencanaan atau rencana. Oleh karena itu, penting untuk mengenali tujuan *planning* dalam rangka kemajuan suatu usaha.



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. *Organizing*

Fungsi ini menyangkut tugas menejer dalam merancang dan mengembangkan suatu organisasi sehingga berbagai program dalam di laksanakan.

3. *Staffing*

Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga memberi daya juga maksimal pada organisasi.

4. *Directing/ Commanding*

Directing merupakan suatu fungsi dari manajemen yang memiliki hubungan dengan beberapa usaha seperti memberi bimbingan, saran-saran, perintah atau intruksi kepada perkerja dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah di tetapkan.

5. *Controlling*

Pengawasan ini merupakan salah satu fungsi manajemen berupa mengadakan penilaian mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan atau perkerja dapat di arahkan kejalan yang benar sesuai dengan maksud dan tujuan dan telah ditetapkan semula.



2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya.

Menurut **Bintoro dan Daryanto (2017 : 15)** menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut **Herman Sofyandi (2013:6)** menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan,

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.



pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Cushway dalam Edy Sutrisno (2017:7)** tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

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

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Selanjutnya menurut **Sedarmayanti (2017:147)** kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2017:13)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan dimiliki.

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. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja

Menurut **Martinis dan Maisah (2010)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

a. Faktor Personal dan Individu

Meliputi: Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Kepercayaan diri seseorang, Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan serta Komitmen Kerja.

b. Faktor Kepemimpinan

Meliputi: Aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, dan dukungan kerja.

c. Faktor Tim

Meliputi: Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim.

d. Faktor Sistem

Meliputi: Sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan.

e. Faktor Kontekstual

Meliputi: Tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut **Priansa (2018 : 271)** menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :



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.

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Inisiatif (*Initiative*) Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Kerjasama (*Cooperation*) Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2.4 Pelatihan Kerja

2.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Banyak penelitian yang mengkaji tentang faktor pengaruh dalam manajemen terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan pelatihan adalah salah satu dari lima unsur pengaruh yang paling dominan seperti yang diungkapkan oleh Archana Agrawal (2013:103) dalam Mohammad Faisal Amir (2015:270) selain faktor kebebasan kerja, dukungan organisasi, perlindungan hukum dan



penerapan hukum. Sebab pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh banyak perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka dapat berkinerja tinggi.

Berbagai macam penjelasan mengenai pengertian pelatihan dari beberapa ahli diantaranya yaitu penjelasan dari **Wilson Bangun (2012:201)** yang mengatakan bahwa, pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan pelatihan ditekankan pada peningatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini. Sedangkan menurut **Departemen Pendidikan Nasional (2009:2)** yang dikutip oleh **Lijan Poltak Sinambela (2012:209)**, pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pendapat lain juga dijelaskan oleh **Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017:44)** bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

2.4.2 Proses Pelatihan Kerja

Wilson Bangun (2012:203-208) mengungkapkan bahwa terdapat empat proses pelatihan diantaranya yaitu :

1. Kebutuhan Pelatihan

Sebelum pelatihan ditetapkan maka hal yang terlebih dahulu dilakukan adalah diagnosis atas masalah-masalah pada kinerja karyawan.

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.



Setelah dilakukan identifikasi maka baru dilakukan perincian tujuan-tujuan yang harus dicapai. Di dalam analisis kebutuhan ada tiga sumber yang harus diperhatikan diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Analisis organisasional yaitu proses untuk mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan pelatihan dengan melakukan inventarisasi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan pada masa sekarang untuk disesuaikan dengan masa akan datang.
- b. Analisis pekerjaan yaitu membandingkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan.
- c. Analisis individual yaitu mengidentifikasi kinerja individu dalam organisasi, memberikan pelatihan bagi individu yang memiliki kinerja rendah.

2. Perancangan Pelatihan

Setelah melakukan analisis kebutuhan hal yang perlu dilakukan selanjutnya adalah perancangan pelatihan. Dalam merancang pelatihan ada tiga hal yang diperhatikan diantaranya :

- a. Kesiapan Peserta Pelatihan, meliputi motivasi, efektivitas diri, serta kemampuan mental dan fisik dalam mengikuti pelatihan.
- b. Kemampuan Pelatih, dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin agar para peserta dapat memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan.
- c. Materi Pelatihan, harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan, kemampuan peserta latihan, dan dibuat berdasarkan kebutuhan. Materi

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.



yang disampaikan pelatih harus mudah untuk dipahami oleh para peserta latihan.

3. Pelaksanaan Pelatihan

Setelah dilakukan perancangan pelatihan, maka proses berikutnya akan dilaksanakan pelatihan. Berbagai faktor yang perlu diperhatikan agar hasil pelatihan efektif yaitu sifat pelatihan, identifikasi peserta latihan, kemampuan pelatih, lokasi geografis, biaya, waktu dan lamanya pelatihan. Secara umum pelatihan dapat dilaksanakan di dalam dan luar organisasi serta pelatihan online melalui e-learning. Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer.

4. Penilaian Pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuantujuan yang diharapkan para manajer. Mengingat pelatihan membutuhkan waktu dan biaya yang besar, maka suatu pelatihan amat penting dilakukan penilaian.

2.4.3 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja

Menurut **Akrani (2009)** dalam **Kaswan (2013:213)**, ada empat jenis pelatihan yang berbeda. Pelatihan itu adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan Induksi bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. Ini merupakan pelatihan yang singkat yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut.

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. Pelatihan Pekerja berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien dan akhirnya dengan percaya diri.
3. Pelatihan untuk promosi adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah memberi kesempatan pada pegawai melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.
4. Pelatihan penyegaran adalah memperbarui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut **Veithzal Rivai (2014:173)** dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. *Cost-Efectiveness* atau Efektivitas biaya.
2. Materi progam yang dibutuhkan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas .
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.



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.

Sedangkan Menurut **Marwansyah (2016:156)**, Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia yaitu : 1. Dukungan dari manajemen puncak 2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia 3. Perkembangan teknologi 4. Kompleksitas organisasi 5. Gaya belajar 6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

2.4.5 Manfaat Pelatihan Kerja

1. Manfaat untuk pegawai
 - a. Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif .
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d. Membantu pegawai mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
2. Manfaat untuk instansi
 - a. Memperbaiki moral SDM
 - b. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - c. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.



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.

- d. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
3. Manfaat dalam Hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan.
 - a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual.
 - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi .
 - c. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
 - d. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
 - e. Meningkatkan kualitas moral.

2.4.6 Indikator Pelatihan Kerja

Mangkunegara (2017) membahas mengenai indikator atau dimensi yang terdapat didalam pelatihan kerja, yaitu :

1. Instruktur
 - a. Pendidikan. Pendidikan lebih diarahkan kepada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dalam jangka waktu yang cukup panjang, agar dapat memaksimalkan penyampaian materi yang diberikan kepada peserta pelatihan.
 - b. Penguasaan Materi. Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang sangat penting didalam melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang disampaikan oleh instruktur pelatihan.



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. Peserta
 - a. Semangat mengikuti pelatihan. Hal ini merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan hasil dari sebuah proses pelatihan. Apabila instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan, maka peserta pelatihan akan bersemangat pula mengikuti program pelatihan, begitu pula sebaliknya.
 - b. Seleksi. Sebelum melaksanakan program pelatihan, tentu saja terlebih dahulu perusahaan harus melakukan proses seleksi terhadap karyawan yang akan diikuti sertakan dalam program pelatihan.
3. Materi
 - a. Sesuai tujuan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diinginkan oleh peserta dan juga perusahaan.
 - b. Sesuai komponen peserta. Materi yang diberikan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga pelatihan tersebut mampu menambah pengetahuan serta kemampuan peserta.
 - c. Penetapan sasaran. Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta untuk mengaplikasikan materi yang diperoleh saat melakukan pekerjaannya.
4. Metode
 - a. Personalisasikan tujuan. Metode penyampaian sesuai dengan materi yang akan disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat dengan mudah memahami maksud dan tujuan dari apa yang telah disampaikan oleh instruktur pelatihan.



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

- b. Memiliki sasaran yang jelas. Sasaran pelatihan jelas yakni memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan. Hal tersebut bertujuan agar pelatihan menjadi lebih efektif.
5. Tujuan. Tujuan dari pelatihan ialah mampu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan peserta dalam melakukan pekerjaannya.

2.5 Komitmen Kerja

2.5.1 Pengertian Komitmen Kerja

Robbins dan Judge (2013 : 100) mengemukakan bahwa : ”komitmen organisasional (*organizational commitment*), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Selanjutnya **Triharso (2012: 95)** mengungkapkan bahwa ”komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dari proses **berkelanjutan** ketika anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuannya yang berkelanjutan”.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan komitmen **organisasi** merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Komitmen karyawan merupakan sikap atau



bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

2.5.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Wilson Bangun (2014 : 312) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen Afektif

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. Komitmen Berkelanjutan

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi berikut.

3. Komitmen Normatif

Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.



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.

2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2014 : 78)** terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.



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. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

6. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.5.4 Perilaku Komitmen Organisasi

Menurut **Spencer dan Spencer (1993:87)** dalam **Kaswan (2015:127)**

perilaku komitmen organisasi adalah sebagai berikut:



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. Usaha Aktif
Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian dengan tepat, dan menghargai norma-norma organisasi.
2. Menjadi Model “*Organizational Citizenship Behaviors*”.
Menunjukkan loyalitas, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.
3. Kesadaran terhadap Tujuan
Menyatakan komitmen. Memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi; mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi; memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
4. Melakukan Pengorbanan Personal atau Professional
Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri; melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan prefensi professional dan kepentingan keluarga.
5. Membuat Keputusan yang Tidak Populer
Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak populer, atau kontroversial.
6. Mengorbankan Kebaikan Unit Sendiri Untuk Organisasi
Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi; meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan oranisasi yang lebih besar.



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.

Gibson et al (2009:182) dalam **Kaswan (2015:128-130)** menyatakan

bahwa komitmen terhadap organisasi mencakup tiga sikap yaitu:

1. Perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi.
2. Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi.
3. Perasaan loyal terhadap organisasi.

Adapun pengertian ketiga sikap di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Identifikasi Organisasi

Konsep identifikasi organisasi (IO) telah diajukan sebagai cara untuk menangani aspek-aspek organisasi yang sangat mendasar dan berkaitan dengan emosi. IO memiliki akar dalam teori identitas sosial.

Teori ini terdiri atas tiga proposisi:

- a. Orang menghargai dan mencari penghargaan diri.
- b. Keanggotaan kelompok memainkan peran dalam konsep diri seseorang.
- c. Individu berusaha mempertahankan identitas sosialnya yang positif dengan membuat perbedaan yang menyenangkan di antara kelompok sosialnya sendiri dengan kelompok sosial orang lain (**Van Dick, 2004** dalam **Landy & Conte, 2013**).

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pelatihan Kerja Menurut Pandangan Islam

Pada dasarnya pelatihan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja, munculnya kondisi baru dalam dunia bisnis sangat mendorong pemimpin organisasi untuk terus memperhatikan dan menyusun program pelatihan yang kontinyu serta semantap mungkin (**Sumidjo, 2015:30**).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Untuk menjalankan program pelatihan diperlukan suatu perencanaan yang baik, sistematis dan terarah sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan positif bagi perusahaan. Selain itu karena biaya untuk melakukan program pelatihan cukup besar, maka program pelatihan karyawan harus berhasil dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan agar biaya yang dikeluarkan tidak terbuang percuma. Firman Allah SWT dalam surat Al-Qasas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ۚ ٢٦

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (QS Al-Qasas:26) (**Depag RI, 2017**).

Berkaitan dengan ayat diatas jelas bahwa seorang karyawan dipilih berdasarkan kekuatan fisik dan mental dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta dapat dipercaya. Kekuatan yang seperti itu dapat dihasilkan melalui pelatihan yang secara teratur diberikan kepada karyawan guna memperbaiki kinerjanya.

2.6.2 Komitmen Kerja Menurut Pandangan Islam

Komitmen berasal dari bahasa latin: (*committere, to connect, entust- the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakinkannya (i'tikad).

Menurut **Amin (2010:120)** Komitmen kerja Islam adalah kesediaan dan kerelaan bekerja dengan menepati segala ketentuan kerja dalam ajaran agama. Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh setiap muslim dalam melakukan

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.



sesuatu yang baik. Komitmen dapat diartikan sebagai pengabdian, pengabdian yang baik adalah mengabdikan kepada Allah SWT. Sebagaimana firman ALLAH SWT didalam surat Az-Zariyat ayat 56 :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ٥٦

Artinya : “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepadaku.” (QS Az-Zariyaat:56) (Depag RI, 2017)

Pada ayat ini, bahwa semua makhluk Allah, termasuk jin dan manusia diciptakan oleh Allah SWT agar mereka mau mengabdikan diri, taat, tunduk, serta menyembah hanya kepada Allah SWT.

Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta kinerja yang profesional.

komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari: penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

2.6.3 Kinerja Menurut Pandangan Islam

Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

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.

hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam : tingkatan kineja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan ‘unjuk kerja’ dari seorang pegawai.

2.7 Kaitan Penelitian Sekarang dan Sebelumnya

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
1.	Renita Angraini (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang	Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.63 model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R square) sebesar 0,380, dan besar pengaruh variabel independen atau komitmen organisasi (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh	1 . Perbedaan pada variabel. 2. Perbedaan pada Lokasi Penelitian. 3. Jumlah sampel yang berbeda

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik 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.

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	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
1			nilai R square sebesar 0,380 yang artinya 38% besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.	
2	Indra Mora Gunawan Siagian (2019)	Pengaruh Komitmen Kerja Dan Orientasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Kantor Camat Medan Marelan	Artinya Komitmen Kerja sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.	1. Perbedaan pada variabel. 2. Jumlah sampel berbeda. 3. Perbedaan pada Lokasi Penelitian.
3	Ita Marini (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hal ini berarti bahwa ketika pelatihan ditingkatkan terus menerus, maka kinerja dapat meningkat.	1. Perbedaan pada variabel. 2. Sampel dan jumlah sampel yang digunakan berbeda. 3. Perbedaan pada Lokasi 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.

NO	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
4.	Ni Luh Fitria Asmara Dewi Yasa <i>Jurnal Administrasi Publik, Volume 3 No 1, 2018</i>	Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, hal ini berarti Motivasi yang saling berkaitan dengan komitmen yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terletak pada variabel. 2. Jumlah sampel berbeda 3. Perbedaan pada Lokasi Penelitian.
5.	Muhammad Harfiansyah Makarim (2018)	Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang BRI SLEMAN	Komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Sleman ($F = 18,725$, $p = 0,000$).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan pada variabel yang digunakan. 2. Jumlah sampel yang digunakan berbeda. 3. Lokasi penelitian yang berbeda.
6.	Sri Gustina Pane & Fatmawati <i>Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2. No.3. Oktober 2017</i>	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan	Nilai koefisien Komitmen Normatif sebesar 0.335 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.011 t tabel ($2.646 > 1.675$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.011.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan pada variabel. 2. Sampel dan jumlah sampel yang digunakan berbeda. 3. Perbedaan pada Lokasi 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.

NO	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
7.	Andi Kamrida (2016)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembag Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga kinerja pegawai turut dipengaruhi dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan pada variabel. 2. Sampel dan jumlah sampel yang digunakan berbeda. 3. Lokasi Penelitian yang berbeda
8.	Agus Salim (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur	variabel Pelatihan Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap Prestasi karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan pada variabel. 2. jumlah sampelnya berbeda. 3. Perbedaan pada Lokasi Penelitian.
9.	Riza Rezita (2015)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah-Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)	Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,555 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai sebesar 55,5% dan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan Pada variabel. 2. Sampel dan jumlah Sampel yang digunakan berbeda. 3. Lokasi Penelitian berbeda.

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	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
10.	Dahmiri & Kharisma Sakta <i>Mankeu, Vol. No. 3 No.1 2014:374-463</i>	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun	Analisa hasil dari regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja dengan melihat harga r hitung (0,53) yang lebih besar dari pada harga r tabel (0,304) maksudnya bahwa adanya hubungan yang positif antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, serta juga dapat dinyatakan dengan $Y=12,655+0,252X$	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan pada variabel. 2. Jumlah Sampel yang digunakan berbeda. 3. Lokasi Penelitian yang berbeda.

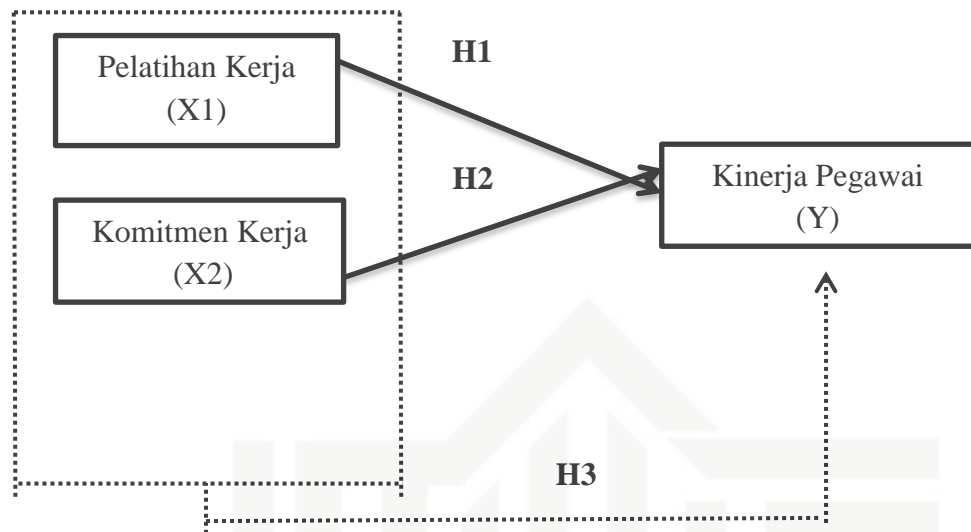
Sumber: E-Jurnal

2.8 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Pelatihan Kerja(X1) dan Komitmen Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi 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.



Sumber : Arozzak (2020:4)

Parsial →

Simultan - - - - - →

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Pelatihan Kerja

X2 : Komitmen Kerja

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Pelatihan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*variabel independen*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Pelatihan Kerja(X1) dan Komitmen Kerja (X2) Variabel terikat (*variabel dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2.2 Konsep Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:182)	1. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) 2. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) 3. Kemandirian (Dependability) 4. Inisiatif (Initiative) 5. Kerjasama (Cooperation) Priansa (2018 : 271)	Likert
2	Pelatihan Kerja (X1)	Menurut Wilson Bangun (2012:201) yang mengatakan bahwa, pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan Mangkunegara (2013)	Likert
3	Komitmen Kerja (X2)	Robbins dan Judge (2013 : 100) mengemukakan bahwa : ”komitmen organisasional (<i>organizational commitment</i>), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif Wilson Bangun (2014 : 312)	Likert

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.



2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:93)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.
- H2 : Diduga Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.
- H3 : Diduga Pelatihan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura 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.

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

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang beralamat di Jalan HR. Soebrantas No. 4, Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau. Dan yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PNS dan Honorer yang ada di bidang Sekretariat di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

1. Data kuantitatif

Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2015). Data kuantitatif penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015). adalah sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kusioner ke karyawan dan melakukan wawancara langsung ke para pegawai pada Bidang Sekretariat di Dinas 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.

Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang bersedia memberikan informasi seputar instansi.

2. Data Sekunder

Pengertian data skunder menurut **Sugiyono (2015)**, adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain/lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah profil instansi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang diperoleh dari dokumentasi dan angket dari website resmi instansi di internet.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2014)** bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Kuesioner dan Wawancara.

3.3.1 Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2015)** kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari pilihan jawaban sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sangat setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3.3.2 Wawancara

Wawancara menurut **Sugiyono (2014)** yaitu, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura terkait variabel yang dilakukan dalam Penelitian.

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto documenter, data yang relevan penelitian (**Sudaryono, 2019 : 229**). Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dari buku-buku yang relevan, dokumen pemerintah, peraturan-peraturan dan data yang relevan.

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

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014)**, populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada bidang sekretariat di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang berjumlah 80 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah dari populasi (**Sugiyono, 2014**). Apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sedangkan jika subjek penelitian lebih dari 100 maka dapat diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih dari populasi.

Pada penelitian ini penulis hanya mengambil sampel yaitu pegawai pada Bidang Sekretariat yang terdapat tiga sub bagian yaitu sebanyak 80 orang. Sehingga berdasarkan pendapat tersebut dengan jumlah populasi sebanyak 80 orang dan kurang dari 100, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 80 orang pegawai pada Bidang Sekretariat.

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 JIN Suska Riau
State Islam University of Sitaru Syaif Kasim Riau

3.5 Analisis Data

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (**Sugiyono, 2015**). Data kuantitatif penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau.

3.6 Uji kualitas data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :

3.6.1 Uji Reliabilitas

Menurut **Sugiyono (2016)** mengemukakan bahwa reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini model reliabilitas menggunakan alpha cronbrach merupakan salah satu koefisien realibilitas yang paling sering di gunakan, skala pengukuran reliabel sebaiknya memiliki nilai *alpha cronbrach* minimal 0,60 (**Juliansyah Noor,2012**). Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan spss 25.

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Menurut **Noor (2012)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

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 Syarif Kasim Riau

Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa uji validitas dalam penelitian digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7 Uji asumsi klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji T dan F mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidaknya dengan analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot.

Ghozali, (2018)

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF

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.



(Variance Inflation Factor). Jika tolerance value $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas (Ghozali, 2018).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.8 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian (Sugiyono, 2017).

3.8.1 Uji t

Menurut Sulyanto (2011:55) nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergangungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergangungnya atau tidak. Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima dan jika $T_{tabel} < \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.8.2 Uji f

Menurut Sulyanto (2011:55), digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terganggu maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau non fit. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau



secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila Fhitung α (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. **Ghozali (2018)**

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika K_d mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
2. Jika K_d mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Suliyanto (2011) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

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.

Keterangan :

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
b_1, b_2	=	koefisien Regresi
X_1	=	Pelatihan Kerja
X_2	=	Komitmen Kerja
e	=	Tingkat Kesalahan (error)

Sedangkan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji f dengan koefisien determinasi.



BAB IV

GAMBARAN UMUM INSTANSI

4.1 Gambaran Umum Dinas PTPH Provinsi Riau

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas PTPH Provinsi Riau

Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura 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 Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura 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 Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura 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 PTPH Provinsi Riau

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

4.2.1 Visi

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

4.2.2 Misi

Dalam menentukan strategi dan arah kebijakn 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 menurunkan 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.

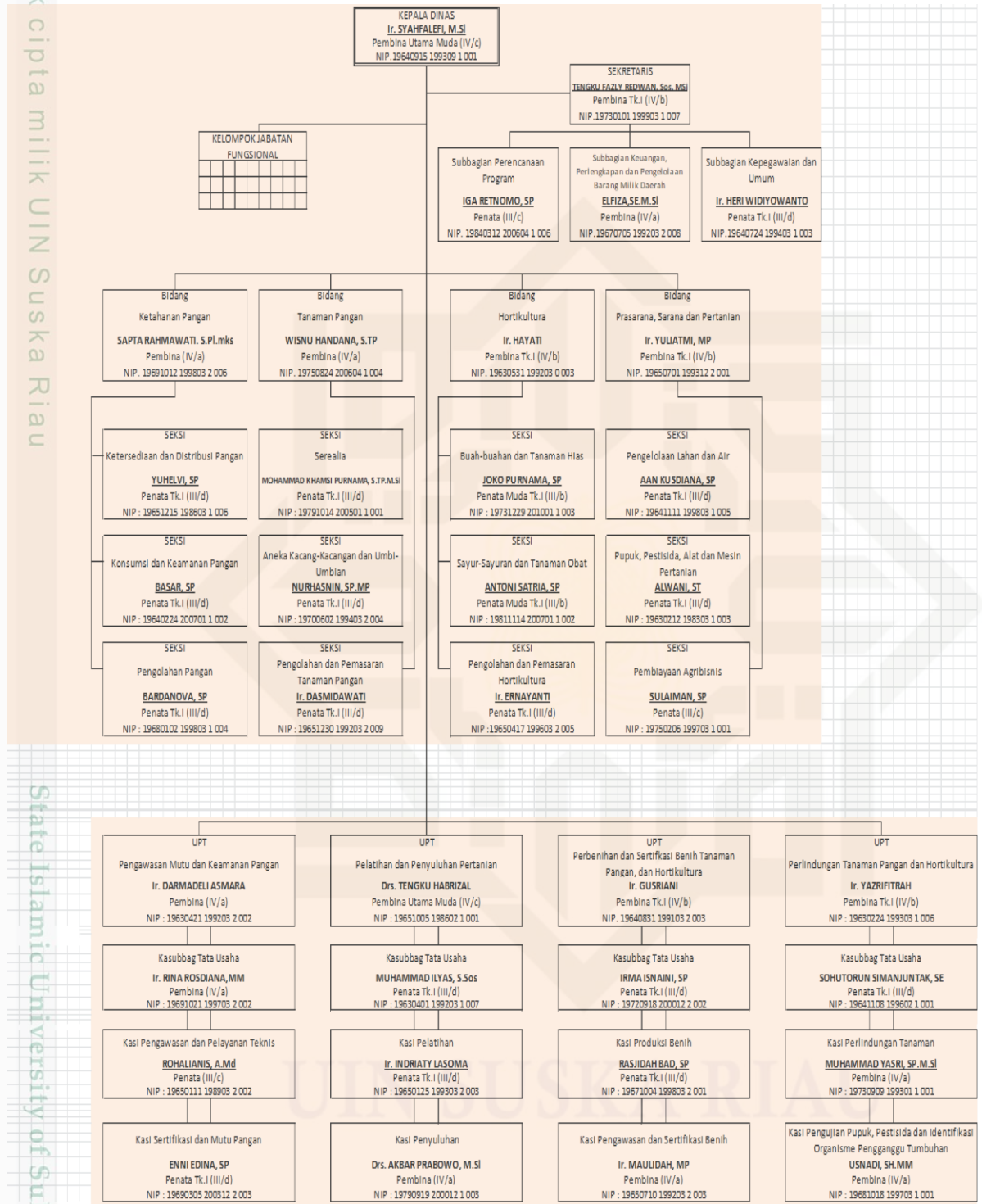
4.3 Struktur Organisasi Dinas PTPH Provinsi Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

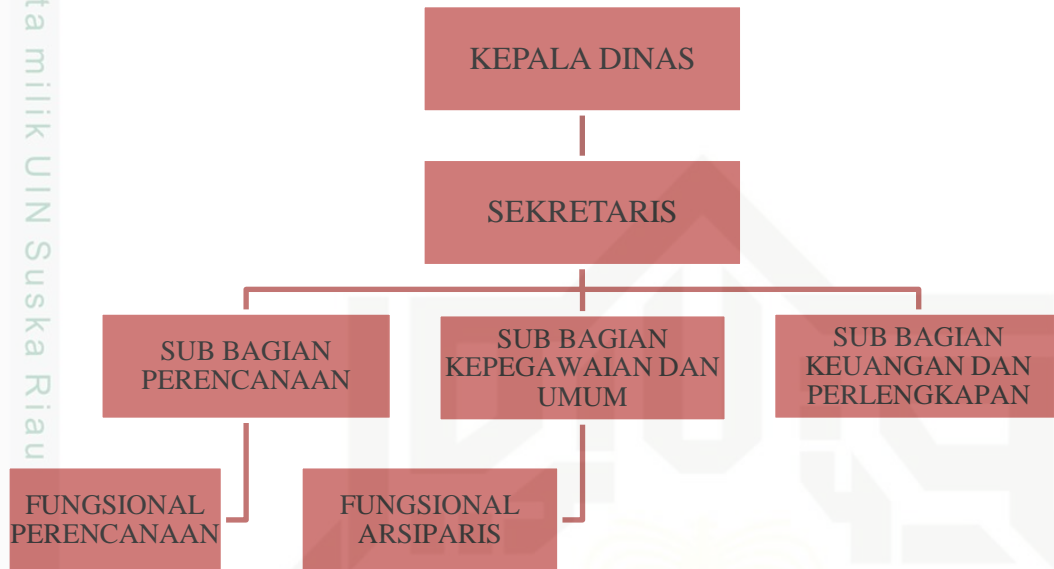
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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



GAMBAR 4.1 : STRUKTUR ORGANISASI BIDANG SEKRETARIAT DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU



Sumber : Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau

4.3.1 Fungsi dan Tugas Pokok Dinas PTPH Provinsi Riau

Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura 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

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.

Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura 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.

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.

- 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.

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.

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 Sereal, Seksi Aneka Kacang- Kacangan dan Umbi-umbian, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Tanaman Pangan.

Fungsi:

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan pada Seksi Sereal, 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.

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



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. 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.
- 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.



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

Tugas:

UPT Pembenihan 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 pembenihan 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.



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. 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.



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. 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.
- 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 Pestisida 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.



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

4.3.2 Bagian/Unit Kerja Dinas PTPH Provinsi Riau

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:



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

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 Pembenihan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (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.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau. Artinya, semakin banyak pelatihan kerja yang diikuti oleh pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Melalui adanya pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menunjang keberhasilan instansi.
2. Komitmen kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau. Artinya, Komitmen kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di instansi tersebut.
3. Pelatihan kerja dan Komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau. Artinya, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin baik hasil kerjanya. Dengan adanya Pelatihan kerja dan



Komitmen kerja yang baik maka dapat membantu mempertahankan kinerja dan kualitas kerja pegawai.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dapat diperoleh saran sebagai berikut:

1. Untuk Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang khususnya bagi para pimpinan dinas agar selalu memperhatikan pelatihan kerja dari setiap pegawainya. Dalam memberikan pelatihan kepada para pegawai diharapkan selalu menggunakan tenaga pelatih yang memiliki kualitas yang dapat diandalkan, dengan harapan kegiatan pelatihan yang dilakukan mampu memberikan jaminan bahwa program program yang ditetapkan dapat berjalan atau dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh instansi. Apabila pegawai selalu mengikuti pelatihan kerja dengan baik maka pegawai akan terus memberikan yang terbaik untuk instansinya dan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau untuk lebih meningkatkan komitmen kerja terhadap instansi dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan, dengan menjadi anggota organisasi, meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan instansi.
3. Bagi pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau agar selalu dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun sesama

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.

rekan kerja dan menjaga hubungan kerja yang baik. Sehingga dapat mendukung kelancaran aktivitas kerja di dalam Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Riau, agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan tercapainya kinerja yang baik.

4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas daerah penelitian, sehingga hasil yang diperoleh lebih maksimal dan lebih dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh pelatihan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja.

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 PUSTAKA

- Al-Quran Terjemahan. (2015). *Departemen Agama RI*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agrawal, Archana. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Ardana Media
- Amir, Mohammad Faisal, (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bangun Wilson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy, Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Herman Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung.
- Landy, Frank J. & Jeffrey M. Conte. (2013). *Work in the 21st Century : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (fourth edition)*. United States of America: JohnWiley & Sons Inc.

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.

- Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta,CV
- Noor, Juliansyah. (2012). *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- Pramudyo, G. N. (2017). *Etika ilmiah dan penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo, (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- S.P,Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sucahyowati, Hari. (2017). *Manajemen Sebuah Pengantar*. Malang: wilis.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.Yogyakarta.
- Tanujaya. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown*. AGORA. Vol.3 No. 1, 2015.
- Triharso Agung (2012). *Talent Management: Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikan Gaji*. Jakarta : Elex Media Komputindo.



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau”** pada Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya bermaksud untuk menganalisis kinerja pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dan berharap Bapak/Ibu dapat mengisi jawaban secara objektif, serta jawaban yang diberikan akan dirahasiakan. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

ANA NOVITASARI

NIM. 11870124031

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.

Berikan tanda centang (✓) pada kotak yang telah disediakan.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Lama Bekerja : 1-2 Tahun > 3 Tahun
 5 Tahun > 5 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1
 S2

B. PETUNJUK PENGISISAN KUESIONER

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.
5. Terima kasih atas partisipasinya.

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
2.	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
4.	Saya dapat bekerja dengan cepat dan tepat.					
5.	Saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.					
6.	Saya dapat bekerja secara mandiri.					
7.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan.					
8.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					
9.	Saya dapat menerima kritik dan saran dari tim kerja.					
10.	Saya mau memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.					

2. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.					
2.	Instruktur menyampaikan materi untuk meningkatkan kemampuan.					
3.	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.					
4.	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan saya.					
5.	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja.					
6.	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan pelatihan.					
7.	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan					

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.



	metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas.					
8.	Pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu					
9.	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
10.	Pelatihan dapat meningkatkan kinerja saya.					

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.

3. Variabel Komitmen Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini.					
2.	Saya merasa nyaman didalam instansi ini.					
3.	Berpindah ke instansi satu ke isntansi lain tampaknya tidak etis bagi saya.					
4.	Akan terlalu merugikan saya jika harus meninggalkan instansi ini.					
5.	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan.					
6.	Saya merasa senang dan terikat bekerja di instansi ini.					

Lampiran 2

Tabulasi Kuesioner Penelitian

No	Kinerja (Y)										TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	36
2	3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	41
3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
6	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	39
7	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
8	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	45
9	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
10	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
11	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
12	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	44
13	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	34
14	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	40
15	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
17	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36
18	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	44
19	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
20	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	43
21	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35
22	4	5	4	2	5	5	4	2	2	5	38
23	2	4	2	3	5	4	2	3	3	5	33
24	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	39
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
29	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
33	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
34	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
35	5	5	5	3	4	5	5	3	3	4	42
36	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
37	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
38	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	36
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
40	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
41	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak ciptaan

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.

43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
44	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	38
45	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
46	4	4	4	3	5	4	4	3	3	5	39
47	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35
48	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	33
49	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	36
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
51	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36
52	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	44
53	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
54	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	43
55	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35
56	4	5	4	2	5	5	4	2	2	5	38
57	2	4	2	3	5	4	2	3	3	5	33
58	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	39
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
60	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
62	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
63	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
65	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
66	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
67	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
68	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	40
69	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
71	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36
72	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	44
73	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
74	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	43
75	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35
76	4	5	4	2	5	5	4	2	2	5	38
77	2	4	2	3	5	4	2	3	3	5	33
78	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	39
79	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
80	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42



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	Pelatihan Kerja (X1)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
6	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
7	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
14	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
15	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	38
16	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
17	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
18	5	2	2	3	4	2	2	3	3	4	30
19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
20	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
23	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	35
24	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
26	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
27	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
28	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
29	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	39
30	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	26
31	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
32	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
35	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
36	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
37	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
38	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
39	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
40	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
41	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35
42	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
43	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28
44	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	25
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
46	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28



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.

47	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	26
48	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35
49	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
50	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
51	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
52	5	2	2	3	4	2	2	3	3	4	30
53	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
54	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
57	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	35
58	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
59	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
60	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
61	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
62	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
63	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	39
64	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	26
65	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
66	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
68	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
69	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	38
70	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
71	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36
72	5	2	2	3	4	2	2	3	3	4	30
73	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
74	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
77	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	35
78	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
79	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
80	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28

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	Komitmen Kerja (X2)						TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	5	4	5	4	28
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	4	5	28
5	3	4	3	4	3	4	21
6	4	5	4	5	5	4	27
7	5	4	5	5	4	5	28
8	4	5	3	5	4	5	26
9	4	5	4	4	4	4	25
10	5	5	5	4	5	5	29
11	5	4	4	5	4	5	27
12	3	5	4	3	3	3	21
13	5	4	4	5	5	5	28
14	4	4	4	3	4	3	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	3	4	5	4	5	25
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	5	5	5	5	28
20	4	5	4	4	5	4	26
21	5	4	3	5	4	5	26
22	4	4	3	4	3	4	22
23	3	4	4	4	4	4	23
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	5	5	5	5	29
27	3	3	2	3	2	3	16
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	4	5	5	5	29
30	3	3	2	3	3	3	17
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	5	5	5	4	5	28
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	4	5	4	4	4	26
35	5	4	5	5	4	5	28
36	4	4	4	3	4	3	22
37	5	4	5	5	4	5	28
38	4	5	3	5	4	5	26
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	3	4	3	4	22
41	5	4	4	5	4	5	27
42	5	5	4	5	5	5	29
43	3	3	4	3	3	3	19
44	5	4	5	5	4	5	28
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	4	5	5	5	29



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.

47	4	3	3	4	3	4	21
48	3	3	3	2	3	3	17
49	4	5	3	5	4	5	26
50	4	3	4	5	4	5	25
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	5	5	5	5	5	30
53	4	4	5	5	5	5	28
54	4	5	4	4	5	4	26
55	5	4	3	5	4	5	26
56	4	4	3	4	3	4	22
57	3	4	4	4	4	4	23
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	4	5	5	5	5	29
61	3	3	2	3	2	3	16
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	5	4	5	5	5	29
64	3	3	2	3	3	3	17
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	5	5	5	4	5	28
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	3	4	3	22
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	3	4	5	4	5	25
71	4	4	4	4	4	4	24
72	5	5	5	5	5	5	30
73	4	4	5	5	5	5	28
74	4	5	4	4	5	4	26
75	5	4	3	5	4	5	26
76	4	4	3	4	3	4	22
77	3	4	4	4	4	4	23
78	5	5	5	5	5	5	30
79	4	4	4	4	4	4	24
80	5	4	5	5	5	5	29

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

X1.3	Pearson Correlation	.524**	.574**	1	.832**	.760**	.563**	.971**	.806**	.838**	.701**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.559**	.585**	.832**	1	.735**	.584**	.837**	.942**	.977**	.667**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.628**	.542**	.760**	.735**	1	.529**	.802**	.733**	.765**	.923**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.6	Pearson Correlation	.441**	.975**	.563**	.584**	.529**	1	.589**	.556**	.601**	.418**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.7	Pearson Correlation	.533**	.602**	.971**	.837**	.802**	.589**	1	.828**	.859**	.730**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.8	Pearson Correlation	.625**	.588**	.806**	.942**	.733**	.556**	.828**	1	.966**	.717**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.9	Pearson Correlation	.591**	.604**	.838**	.977**	.765**	.601**	.859**	.966**	1	.681**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.10	Pearson Correlation	.671**	.473**	.701**	.667**	.923**	.418**	.730**	.717**	.681**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.702**	.793**	.889**	.899**	.861**	.777**	.911**	.902**	.919**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.956	10

c. Komitmen Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.501**	.589**	.728**	.673**	.755**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.501**	1	.479**	.466**	.659**	.454**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.589**	.479**	1	.520**	.751**	.543**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.728**	.466**	.520**	1	.642**	.964**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.673**	.659**	.751**	.642**	1	.645**	.882**
	Sig. (2-tailed)							
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.755**	.454**	.543**	.964**	.645**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.850**	.706**	.795**	.865**	.882**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

Reliability Statistics

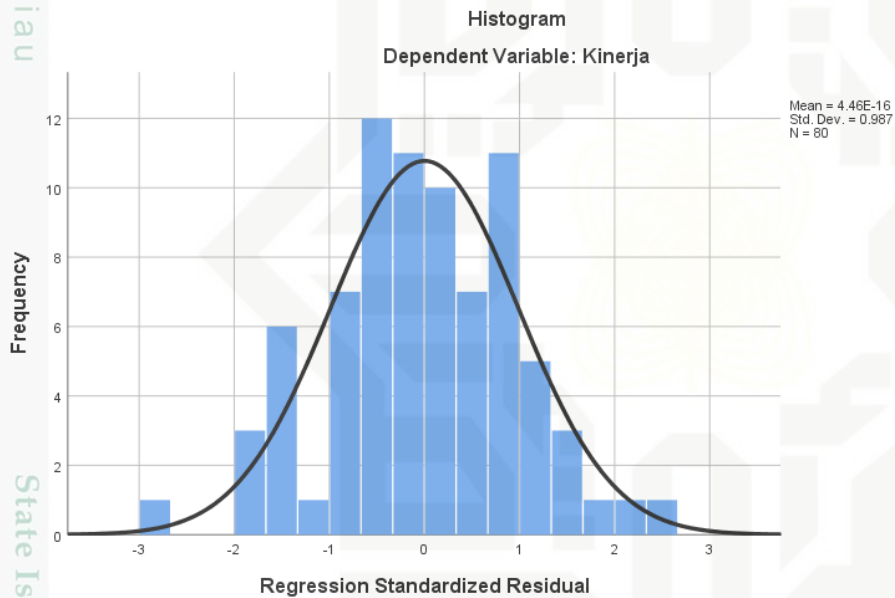
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.909	6

2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	80	30	47	38.94	4.864
Pelatihan Kerja	80	25	50	37.93	7.177
Komitmen Kerja	80	16	30	25.49	3.628
Valid N (listwise)	80				

3. Asumsi Klasik

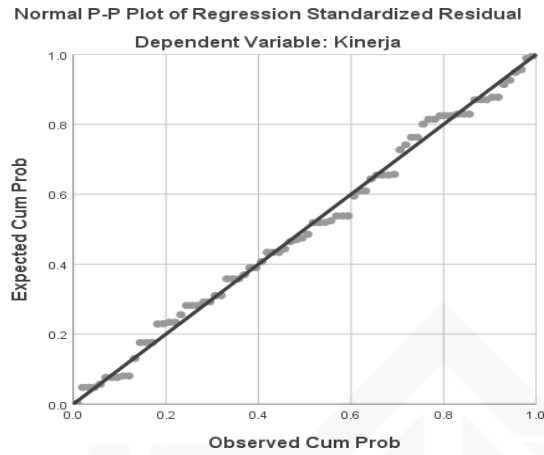
a. Normalitas Data



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.



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39298081
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.055
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

b. Multikolinearitas

Coefficients^a

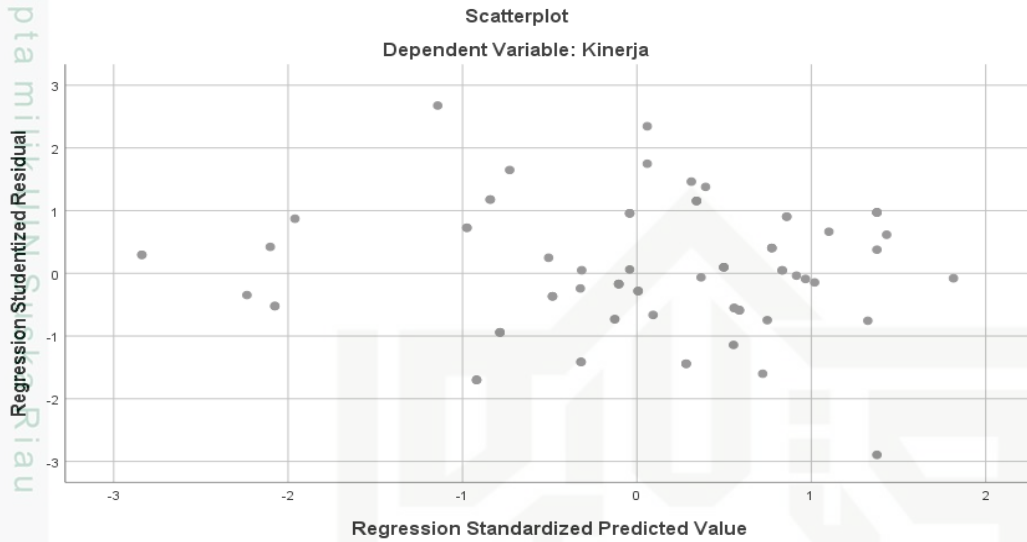
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja	1.000	1.000
	Komitmen Kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

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. Heteroskedastisitas

- Heteroskedastisitas Scatterplot



4. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	8.631	3.385	
	Pelatihan Kerja	.285	.054	.421
	Komitmen Kerja	.765	.107	.571

a. Dependent Variable: Kinerja

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.631	3.385		2.550	.013		
	Pelatihan Kerja	.285	.054	.421	5.292	.000	1.000	1.000
	Komitmen Kerja	.765	.107	.571	7.174	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

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. Uji Hipotesis Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	959.214	2	479.607	40.606	.000 ^b
	Residual	909.473	77	11.811		
	Total	1868.687	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Pelatihan Kerja

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716 ^a	.513	.501	3.437	1.956

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

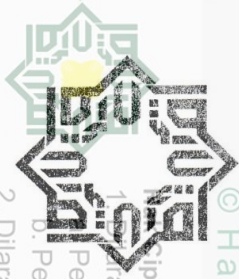
Lampiran 4

Dokumentasi



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

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2496/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 3 Juni 2022 M
3 Zulqaidah 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 : Ana Novitasari
NIM. : 11870124031
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura 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.



Dekan
Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PANGAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA

JL. HR. SOEBRANTAS NO. 4 - PEKANBARU KODE POS : 28294

TELP. (0761) 7434974

E-mail : distanhor@riau.go.id Website : <http://distanhor.riau.go.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor : 071 /Dis.PTPH-Kp.Um/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/Nip : Roni Saidman, SP/19801003 200701 1 002
Pangkat/Gol : Penata/III/c
Jabatan : Plt. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : Ana Novitasari/11870124031
Jurusan : Manajemen:
Universitas : Islam Negeri Suska Riau
Maksud : Telah menyelesaikan Riset Penelitian di Dinas Pangan,

Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau selama 1 (satu) bulan dari tanggal 01 Agustus 2022 s/d 30 Agustus 2022. Selama Riset dan Penelitian yang bersangkutan melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 3 Oktober 2022

a.n. KEPALA DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN
HORTIKULTURA PROVINSI RIAU,
SEKRETARIS

Ub,

Plt. KEPALA SUBBAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM



Roni Saidman, SP

Penata

NIP. 19801003 200701 1 002

Tembusan dengan hormat disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Suska Riau
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau. Cipta Dilindungi Undang-Undang. Tidak mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. Penelitian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan. Penelitian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Qasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



BIOGRAFI PENULIS

Ana Novitasari adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Desa Teluk Nilap pada tanggal 11 Agustus 1999. Penulis merupakan anak terakhir dari enam bersaudara dari pasangan Nasli (Atang) dan Ainun. Penulis pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri 004 Teluk Nilap pada tahun 2006

dan tamat pada tahun 2012. Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Kubu Babussalam dan tamat pada tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 1 Kubu Babussalam dan tamat pada tahun 2018 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Sungai Segajah Jaya Kecamatan Kubu pada bulan Juli - Agustus 2021. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar – besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau”. Dimana pada tanggal 12 April 2022 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal, pada tanggal 25 Oktober 2022 penulis mengikuti Ujian Komprehensif dan pada tanggal 20 Desember 2022 penulis mengikuti Ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **LULUS** dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

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.