**PERANAN PEMBINAAN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**Oleh :**

**1Indra Syahputra Marpaung, S.Sos, M.Si; 2 Khoirul Kholik Nasution, S.Sos, M.Si; 3 Ris Artalina Tampubolon, S.Sos, M.Si; 4 H. Muallim Hasibuan, S.Sos, M.M**

*1Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 2Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan,*

*3Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 4Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan*

***Abstrak***

***Untuk menyelenggarakan pemerintahan yang profesionalisme dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pembinaan pegawai. Oleh karenanya Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Padang Lawas Utara melakukan pembinaan terhadap para Aparatur Sipil Negara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pembinaan dalam meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Hasil penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara pembinaan terhadap profesionalisme. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Padang Lawas Utara terus melakukan pembinaan pegawai agar profesionalisme aparatur sipil negara terus meningkat.***

***Kata Kunci : Pembinaan, Profesionalisme***

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Dalam Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Pemerintahan Daerah, pada prinsipnya menempatkan Otonomi Daerah secara utuh pada Daerah Kabupaten dan Daerah Kota berdasarkan Asas Desentralisasi dan Asas Tugas Pembantuan. Pada esensinya penerapan undang-undang 9 Tahun 2015 tersebut adalah untuk lebih mendekatkan pelayanan kepada masyarakat di daerah agar lebih baik.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dimana dalam Hal ini Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Aparatur Sipil Negara yaitu Pegawai Negeri merupakan abdi masyarakat melaksanakan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Untuk melaksanakan tugas mulia itu tersebut diperlukan pegawai negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam kedudukan dan tugasnya, pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu.

Untuk lebih meningkatkan peran pegawai negeri agar lebih efisien dan efektif mengisi kemerdekaan dan pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, pegawai Republik Indonesia harus dibina sebaik-baiknya. Efektifitas dan efisiensi setiap pegawai negeri harus selalu berhasil melaksanakan tugas secara berdaya dan berhasil guna dengan mengedepankan pelayanan kepada masyarakat yang pada gilirannya meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraannya. Maka, dibentuklah Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) pada 29 September 1971 sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 82 Tahun 1971 sebagai satu-satunya wadah untuk menghimpun dan membina seluruh pegawai Republik Indonesia di luar kedinasan, guna lebih meningkatkan pengabdian dalam mengisi kemerdekaan dan melaksanakan pembangunan. Anggota Korpri adalah pegawai negeri meliputi pegawai negeri sipil, pegawai BUMN, BUMD dan anak perusahaannya, serta petugas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan desa. Dalam menjalankan fungsi dan tugas sebagai organisasi pegawai Republik Indonesia, Korpri mengalami perubahan-perubahan orientasi sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman.

Fenomena awal terhadap permasalahan yang timbul dalam menyelenggarakan pemerintahan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Padang Lawas Utara adalah belum optimalnya pembinaan Perangkat Daerah dalam meningkatkan Profesionalisme kepada Aparatur Sipil Negara. Untuk itu penulis sangat tertarik untuk mengangkat dalam sebuah karya ilmiah dengan judul **“Peranan Pembinaan Dalam Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Padang Lawas Utara”.**

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Pengertian Peranan**

Pada dasarnya peran adalah keseluruhan dari aktifitas yang menyangkut hak dan kewajiban yang berhubungan dengan status pada kelompok masyarakat tertentu pada situasi sosial yang khas. Peran menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah menyangkut tugas, fungsi dan kewajiban atau sesuatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan.

Menurut Maurice Duverger (2010) berpendapat bahwa istilah “peran” (role) dipilih secara baik karena dia menyatakan bahwa setiap orang adalah pelaku didalam masyarakat dimana dia hidup, juga dia adalah seorang aktor yang memainkan beberapa peranan seperti aktor-aktor profesional.Menurut Abdulsyani (2012) Peranan adalah suatu perbuatan seseorang dengan cara tertentu dalam usaha menjalankan hak dan kewajiban sesuai denganstatus yang dimiliknya, dan seseorang dapat dikatakan berperan jika iatelah melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan status sosialnya dalam masyarakat.

Peranan lebih banyak menunjukkan pada fungsi, penyesuaian diri, dan sebagai suatu proses. Suatu peranan mencakup tiga hal yaitu sebagai berikut:

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang di masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peranan-peranan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang pernting bagi struktur sosial masyarakat.
	1. **Pembinaan**

Pembinaan Menurut Notoadmojo (2008). pembinaan pegawai dapat dilakukan dengan membina komunikasi antara pimpinan dan bawahan dengan menggunakan teknikteknik motivasi pegawai mempunyai semangat untuk mengerjakan tugas dengan sebaik- baiknya.Sedangkan menurut Champates (2006), mengatakan bahwa pembinaan adalah yang penting untuk meningkatkan kinerja. Hasil kajian Suharnomo (2013) menunjukkan bahwa pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi mempengaruhi kinerja pegawai diatas lima puluh persen. Dari hasil analisis regresi, pembinaan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar. Thoha (2014) mengatakan “Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusiatas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Ada dua unsur dari pengertian ini yakni pembinaan itu bisa berupa tindakan, proses, atau pernyataan tujuan dan kedua pembinaan bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu”.

* 1. **Aparatur Sipil Negara**

Pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syaratsyarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang di tetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Pokok-pokok Kepegawaian dan Aparatur Sipil Negara (Aparatur Sipil Negara, 2009).

* 1. **Pembinaan Aparatur Sipil Negara**

Harsono (2011) mengatakan “Pembinaan Aparatur Sipil Negara adalah proses membina, membangun, meningkatkan, mengembangkan Aparatur Sipil Negara dengan berbagai macam cara, misalnya peningkatan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan baik di lingkungan maupun di luar lingkungan Aparatur Sipil Negara, melalui lembaga pendidikan di dalam maupun di luar negeri, serta berbagai bentuk pelatihan dan pembekalan lainnya sepanjang kegiatan tersebut dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara”.

Dalam pelaksanaannya pembinaan pegawai dalam suatu organisasi dimaksudkan agar pegawai mampu memberikan suatu prestasi kerja yang semakin meningkat dengan kinerjasebaik-baiknya, sehingga dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang berdayaguna dan berhasil dengan segala sasaran suatu organisasi. Sastrohadiwiryo (2005) mengatakan bahwa tujuan pembinaan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan. Kesetiaan dan ketaatan merupakan kunci pokok tenaga kerja dalam rangka pengembangan dirinya. Oleh karena itu, peningkatan kesetiaan dan ketaatan tenaga kerja mendapatkan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja.
2. Menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna. Berdaya guna berarti pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktunya, sedangkan berhasil guna menyakut ketepatan tujuan.
3. Meningkatkan kualitas, keterampilan, serta memupuk semangat dan moral kerja. Kualitas kerja diartikan sebagai mutu hasil kerja yang sebaik-baiknya dihasilkan tenaga kerja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, baik berupa produktivitas jangka pendek maupun produktivitas jangka penjang.
4. Mewujudkan iklim kerja yang kondusif. Terwujudnya iklim kerja yang serasi menjadi tantangan manajer tenaga kerja untuk merealisasikannya. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan semangat dan kegairan kerja untuk diperlukan iklim yang serasi.
5. Memberikan pembekalan dalam rangka distribusi tenaga kerja. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran, dan pemanfaatan tenaga kerja secara teratur.

Pembinaan pegawai dapat menghasilkan seorang pelayan yang berkualitas dengan keterampilan yang baik serta semangat kerja yang tinggi berdampak pada pencapaian sasaran perencanaan. Maka pimpinan memiliki peran yag penting. Sebagaimana pendapat Sutrisno (2012) bahwa peran pemimpin dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu:

1. Peranan bersifat interpersonal
2. Peranan bersifat informasional
3. Peranan pengambilan keputusan

Saydam (2006) mengidentifikasikan pembinaan sumber daya manusia (SDM) melalui kegiatan pengendalian, pendelegasian, pengarahan, konsultasi dan pelatihan keterampilan. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tetang Aparatur Sipil Negara, dengan tegas digariskan bahwa pembinaan Aparatur Sipil Negaradidasarkan atas sistem karir dan sistem prestasi pekerja. sistem karir adalah sistem kepegawaian, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat obeyektif lainnya juga turut menentukan. Dalam sistem karir, dimungkinkan naik pangkat tanpa ujian jabatan dan pengangkatan dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan. Sistem karir dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu sistem karir terbuka dan sistem karir tertutup.

Pembinaan pegawai negeri sangat penting dalam rangka menciptakan pegawai negeri yang profesional sesuai dengan tujuan yang tertera dalam Undang-Undang, sehingga diharapkan dimasa mendatang para pegawai negeri tidak dicap oleh masyarakat sebagai pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Tujuan pembinaan Aparatur Sipil Negara adalah menciptakan aparatur negara profesional, netral dari kegiatan dan pengaruh politik, bermoral tinggi, berwawasan global, mendukung persatuan dan kesatuan bangsa, serta memiliki tingkat kesejahteraan material dan spiritual. Indikator pembinaan menurut Hermanto (2005) yaitu tingkat kehadiran, kemampuan, dan dorongan.

* 1. **Profesionalisme Aparatur Sipil Negara**

Dalam pandangan Tjokrowinoto (2006), dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi. Menurut pendapat tersebut, kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perludengan mengacu kepada misi yang ingin dicapai, dan kemampuan dalam meningkatkan masyarakat untuk tunbuh dan berkembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat pada prosedur administrasi, bersifat fleksibel serta memiliki etos kerja yang tinggi. Pandangan lain seperti Siagian (2000), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat tersebut memerlukan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrument pemutakhiran.Pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparat memungkinkannya untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana.Kemampuan dan keahlian yang terbentuk juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel. (Hessel Nogi S.T, 2005).

Profesional artinyaahli dalam bidangnya. . Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Uetomo, 2000). Istilah profesional itu berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bahwa.Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing.Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2005).

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

1. Tugas dan peranan harus senantiasa bertujuan melayani kepentingan umum.
2. Profesionalisme aparatur harus didasarkan pada pendidikan dan spesialisasi rasional.

Profesionalisme Aparatur Sipil Negara adalah terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional.Artinya, keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi.Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima, maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai. (Hessel Nogi S. Tangkilisan, 2005).Dalam kaitannya dengan profesionalisme aparatur maka menurut Siagian (2000), profesionalisme atau kualitas profesional dapat dilihat dari tiga segi, yaitu:

* 1. Kreatifitas (creativity); ialah kemampuan aparatur untuk menghadapi hambatan dalam pelaksanaan tugasnya dengan melakukan inovasi;
	2. Inovasi (inovation), ialah hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru atau metode kerja baru dalam pelaksanaan tugasnya;
	3. Responsivitas (responsivity), ialah kemampuan dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru.

Islamy (2001) menyebutkan empat elemen pokok profesionalisme aparatur yang sesuai dengan tuntutan good governance, yaitu :

1. Equlity, yaitu perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
2. Equity, yaitu perlakuan yang adil kepada masyarakat;
3. Loyality, yaitu kesetiaan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan sekerja.
4. Responsibility, yaitu bertanggung jawab atas apapun yang dikerjakannya.

Selain itu menurut Islamy (2001), aparatur yang profesional juga harus memiliki karakteristik kualitas moral yang baik, yaitu :

1. Optimisme, ialah kemampuan untuk menangani situasi moral yang penuh dengan ambisius dan merasa yakin mampu mengatasinya dengan baik;
2. Keberanian (courage), adalah kemampuan untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan dalam situasi sulit dan tidak menentu secara tepat dan berhasil; dan
3. Kejujuran (fairness tempered by charity), ialah kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai kebenaran dan keadilan demi kepentingan masyarakat

Menurut Budi Rajab (2002) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Di dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dalam Pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan Aparatur Sipil Negara dalam suatu jabatan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama dan golongan. Seorang Aparatur Sipil Negara haruslah memiliki profesionalisme hal ini dikarenakan beberapa tuntutan diantaranya adalah :

1. Tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan yaitu memberikan pelayanan publik.
2. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (Good Governance).
3. Dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi.
4. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berlansung yang tidak bisa dicegah dan di tolak lagi. Selain itu di dalam kode etik korps pegawai (kopri) yang dinamakan dengan Panca Prasetya Korps Pegawai Republik Indonesia menyebutkan bahwa setiap anggota korps pegawai Republik Indonesia menegakkan kejujuran, keadilan dan disipin serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme.

**BAB III METODE PENELITIAN**

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April sampai Juli 2019 (selama tiga bulan).

* 1. **Bentuk Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya secara objektif. Dengan kata lain penelitian yang menggambarkan masalah yang diselidiki secara faktual dan langsung apa adanya saat ini dengan maksud agar dapat gambaran yang jelas.

* 1. **Populasi dan Sampel**

Menurut Usman (2006) Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah yang dicakup.Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Padang Lawas Utara.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar refresentatif (dapat mewakili). Berdasarkan defenisi penulis mengambil jumlah sampel berjumlah 30 orang dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka penulis mengambil sampel sama dengan jumlah populasi.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pengumpulan Data Primer, terdiri dari :
	1. Observasi yaitu suatu teknik dengan mengamati langsung serta mencatat hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
	2. Kuisioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait.
	3. Interview/Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui tanya jawab kepada informan.
2. Pengumpulan Data Sekunder, terdiri dari :
	1. Kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literature seperti buku, makalah, jurnal dan laporan penelitian serta sumber lainnya.
	2. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian yang relevan dengan objek penelitian.
	3. **Teknik Analisis Data**
3. Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Uji validitas instrumen dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang diuji validitasnya. Uji validitas dihitung dengan menggunakan bantuan computer *Statistic Package for Social Science* (SPSS). Instrumen dinyatakan tidak valid apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari nilai r-tabel, sebaliknya jika rxy lebih besar dari-tabel maka dinyatakan valid.
4. Uji Rehabilitas. Uji Reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitasnya yaitu apabila nilai r (*cronbach alpha*) lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya, apabila nilai r (*cronbach’s alpha*) lebih kecil 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel.
5. Analis Korelasi. Uji korelasi dimaksudkan untuk melihat hubungan dari dua hasil pengukuran atau dua variabel yang diteliti, untuk mengethaui drajat hubungan antara variabel X (Pembinaan) dengan variabel Y (Pfofesionalisme). Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena data yang diperoleh berupa data interval yang diperoleh dari instrumen dengan menggunakan jenis skala likert.Untuk mengindetifikasi tinggi rendahnya koefisien korelasi atau memberikan interpretasi koefisien korelasi digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien korelasi sesuai dengan yang ada dalam buku Sugiyono (2008).
	* + 1. : Tidak ada korelasi antara dua variabel

> 0 -0,25 : Korelasi sangat lemah

> 0,25 – 0,5 : Korelasi cukup

> 0,5 – 0,75 : Korelasi kuat

> 0,75-0,99 : Korelasi sangat kuat

* + - 1. : Korelasi sempurna
1. Regresi Linear sederhana. Analisis regresi ini digunakan untuk menguji bagaimana hubungan masing-masing variabel independen (x) terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui seberapa besar Penerapan Pembinaan dalammeningkatkan profesionalisme yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* dengan persamaan :

Y = a + bX + €

Keterangan :

Y = Profesionalisme (*Dependent Variable*)

X = Pembinaan (*Independent Variable*)

a = Konstanta

b = Koefisien Prediktor

€ = Error term/Tingkat Kesalahan

1. Uji t. Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasranya menunjukkkan seberapa jauh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi, dkkk, 2013:71). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :
2. Ho = 0, tidak ada pengaruh siginifikant secara parsial bebas terhadap variabel terikat
3. Ho ≠ 0, ada pengaruh siginifikant secara parsial bebas terhadap variabel terikat
4. Apabila thitung < ttabel pada a = 5% maka Ho diterima
5. Apabila thitung > ttabel pada a = 5% maka Ho ditolak (Ha diterima)
6. Rumus Uji t (Umar, 2013:197) adalah sebagai berikut :

Keterangan :

t = Uji Pengaruh Parsial

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya data

1. Koefisien Determinasi (R2). Menurut Ghozali (2012) Koefisien Determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.Nilai R² yang kecil berarti kemampuan independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nlai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

**BAB IV KESIMPULAN**

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian validitas pada seluruh butir pernyataan variabel x (pembinaan) dan variabel y (profesonalisme) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari tabel r tabel, dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur daklam penelitian ini.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan sehingga dapat dinyatakan kuesioner tersebut telah realibel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan: Profesionalisme = 12,260 + 0,403 Pembinaan + €. Diperoleh koefisien regresi pembinaan sebesar (+) 0,403. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif antara pembinaan terhadap profesionalisme.
4. Berdasarkan hasil Uji –t diperoleh hasil bahwa nilai t sebesar 2,792 dengan tingkat signifikasi 0,009. karena tingkat signifikasi lebih kecil dari 0,05. Maka pembahasan atas pegujian hipotesis mengenai pembinaan terhadap profesionalisme dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen profesinalisme.
5. Variabel pembinaan mempengaruhi variabel profesionalisme pada tingkat signifikansi 21%, dengan demikian koefisien determinasi 0,218. Hal ini berarti variabel pembinaan mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 21% dan 79 %. Dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penulisan ini.

**Daftar Pustaka**

Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Penerbit Pembaharuan. Yogyakarta.

Andreas Harefa, MembangkitkanEtosProfesionalisme. Jakarta: GramediaPustakaUtama, 2004.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

Abdulsyani. (2012). Sosiologi: Skematika, Teori, dan Terapan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Arikunto, Suharsimi,2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineke Cipta. Jakarta 2006.

Budi Rajab, *ProfesionalismeDalamPeralihanPeradaban*. GramediaPustakaUtama, 2002. Jakarta.

Duverger, Maurice. Sosiologi Politik. PT.Grafindo Persada, 2005. Jakarta.

Fitri Wirjayanti. 2014, Analisis *Profesionalisme pegawai Dinas sosial* kota Pekanbaru, skripsi, Riau : Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Yogyakarta.

Hamalik, Oemar. 2001. Proses Belajar Mengajar. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hessel, Nogi. 2005. Manajemen Publik. PT Gramedia Widiasarana. Jakarta.

Islamy, Irfan, Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.

Nurgiyantoro, Burhan. 2013. *Penilaian Pembelajaran Bahasa Berbasis Kompetens*i. Yogyakarta: Badan Percetakan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Rajab, Budi, 2002. Profesionalisme Dalam Peralihan Peradaban. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Riduwan. (2006). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung.

Saydam, Ghozali, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Binarupa, Jakarta.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* : Bumi Aksara Bandung.

Sugiyono,2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2009. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. AlfabetaBandung.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2010.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung.

Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. EKONISIA. Yogyakarta.

Siagian, Sondang. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Setiono, Agus, dkk, 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.

Usman 2006. *Metodologi Penelitian Sosia*l. Bumi Aksara .Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Pemerintahan Daerah