

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.

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Negara (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH

DWI YUNIAR ANDINI
NIM. 11770523581

PROGRAM S1

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

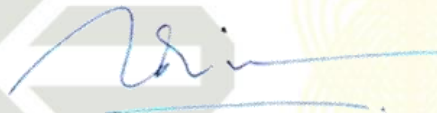
PEKANBARU

2021

LEMBAR PERSUTUJUAN SKRIPSI

NAMA : DWI YUNiar ANDINI
NIM : 11770523581
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL SKRIPSI : PERAN KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS
KEBUDAYAAN PROVINSI RIAU

**DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING**



Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc.Sc
NIK. 130 717 108

MENGETAHUI:

DEKAN
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI
Administrasi Negara



Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 1970086 199903 2 001



Dr. Khairunsvah Purba, S.Sos, M.Si
NIP. 19781025 200604 1 002

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau pembuatan tiruan tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


NAMA : DWI YUNIAR ANDINI
NIM : 1177053581
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL SKRIPSI : PERAN KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS
KEBUDAYAAN PROVINSI RIAU
ANGGAL UJIAN : 22 NOVEMBER 2021

Disetujui Oleh:
Ketua Penguji



Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si
NIP. 19781025 200610 4 002

Mengetahui:

Penguji I


Afrinaldy Rustam, S.IP, M.Si
NIP. 19740420 201411 1 001

Penguji II


Muammar Alkadafi, S.Sos, M.Si
NIK. 130 712 075

- 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.



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dwi Yuniar Andini
 NIM : 11770523581
 Tempat/Tgl. Lahir : Sungai Guntung/25 Juni 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : Administrasi Negara
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 17 Desember 2021
 Yang membuat pernyataan

Dwi Yuniar Andini
 NIM : 11770523581



* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Diinstitusikan
 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



ABSTRAK

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI RIAU

Oleh : Dwi Yuniar Andini

Penelitian ini didasari fenomena-fenomena di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau diantaranya yaitu pemimpin Dinas Kebudayaan Provinsi Riau masih jarang terlihat di kantor pada saat jam kerja sehingga pimpinan kurang maksimal dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin terutama perannya sebagai kontroler, kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan menyebabkan pegawai menjadi lalai dalam bekerja. Pelanggaran disiplin waktu dan kehadiran dilakukan oleh pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau selain itu pegawai sering menunda-nunda penyelesaian pekerjaan sehingga terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau dan untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode deskriptif kualitatif. Informan dari penelitian ini berjumlah 7 orang yang terdiri dari Kepala Dinas Kebudayaan Provinsi Riau, Sekretaris, Pegawai dan Staf. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau yang belum berjalan dengan baik yaitu kepemimpinan sebagai inovator dan kontroler sedangkan yang sudah berjalan dengan baik yaitu kepemimpinan sebagai komunikator dan motivator. Terdapat beberapa hambatan dari pemimpin Dinas Kebudayaan Provinsi Riau dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu kurangnya kesadaran diri pegawai, kedisiplinan pegawai dan sarana prasarana yang kurang memadai.

Kata Kunci : Peran Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

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.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah robbil ‘alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan nikmat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada seluruh umat sekalian alam. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menghantarkan umat dari alam kegelapan (*jaahiliyah*) menuju alam yang terang dengan ilmu pengetahuan, semoga kita mendapatkan syafa’at beliau di akhirat kelak, *aamiin ya robbal’alamin*.

Karya ilmiah ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Proses yang cukup panjang untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) telah penulis lalui, hingga penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau**”.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan serta saran dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta, Bapak Tukimo dan Ibu Nursiah Wati yang menjadi kekuatan penulis selama menyelesaikan skripsi ini yang telah memberikan kasih sayang yang tak pernah padam, doa dan dukungan tanpa syarat baik moril maupun materil dan pelajaran sepanjang hidup yang mana penulis tidak akan bisa membayarnya dengan apapun. Penulis berharap suatu saat bisa membahagiakan mereka.



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

2. Teruntuk yang tersayang kakak Eka Mardiana, S.Pd, adik Tri Novian Adityo, abang ipar Habibie, S.Pd dan ponakan Gibran Zabier Habibie yang telah memberikan doa dan dukungan bagi penulis hingga sampai di titik ini.
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta pejabat rektorat lainnya.
4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Mashuri, S.Ag, MA selaku Sekretaris Jurusan Administasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Rusdi, S.Sos, MA selaku dosen penasehat akademis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Alm. Bapak Drs. Almasri, M.Si dan Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak arahan, masukan serta dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial terutama Bapak dan Ibu Dosen Prodi Administrasi Negara yang telah memberikan ilmu kepada penulis dari semester awal hingga semester akhir, serta kepada

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

Seluruh staf Tata Usaha atas segala bantuan selama proses pembuatan berjalan hingga sampai akhirnya selesai.

10. Seluruh Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau tanpa terkecuali yang telah memberikan izin serta memberikan informasi kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian di lokasi penelitian ini.
11. Sahabat seperkontrakan penulis yang selalu ada disaat suka maupun duka semasa kuliah dan selalu memberikan dukungan kepada penulis Annisya Nur Ambiya, Iin Darwati, Marliana Safitri, Marni Erlina, dan Sariana Fadila.
12. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa angkatan 2017 Prodi Administrasi Negara terkhusus lokal A, kelompok Kuliah Kerja Nyata (KKN) tahun 2020 Kecamatan Kateman, serta rekan-rekan IPMK Pekanbaru.
13. Teman-teman yang sama-sama berjuang mengejar cita-cita Hanna Indria, Betty Asmaya, Imelda Maisyaroh, Jozu Dermawan, M. Hamdan Habib, Awalia Agustiana, Anggi Ayu Sundari, Riska Dewinta, Dinda Putri Dwi Yanti, Krisna Monita Ria Umami, Rina Oktaviana, R. Miftahul Jannati Alwi, Khashaisha Oktiapani, Nelli Trianjani Nainggolan, dan M. Hasyim Irianto.
14. Keluarga Besar TPQ Al-Muhajirin Ainun Zuraidah, bg Syukhri, Putri Aulia, Dewi Luklum Maknun, Aldi Setya Pratama, M. Maulana Zaky, Rivaldi Ramadhan, Alya Rizky Ramadhani, Odi Vebrian dan Aidil Saputra.



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.

15. Semua pihak yang tidak dapat dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan doa dan dukungan hingga dapat terselesainya skripsi ini.

16. *Last but not least*, terima kasih kepada diri sendiri yang sudah bertahan untuk terus bangkit, terpuruk, kemudian bangkit kembali melanjutkan perjuangan hingga sampai di titik ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sebab dalam kajian ilmiah ini terdapat kelemahan dan kekurangan baik dari segi tulisan maupun referensi yang diperlukan serta analisis dan interpretasi yang diberikan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dalam rangka penyempurnaan penulisan lainnya.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal kebajikan semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini dapat diterima disisi Allah SWT, *aamiin* ya *robbal'alamin*.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, September 2021
Penulis,

Dwi Yuniar Andini
NIM. 11770523581

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.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Konsep Kepemimpinan.....	11
2.2.1 Gaya Kepemimpinan.....	13
2.2.2 Peran Kepemimpinan.....	17
2.2.3 Ciri-ciri Pemimpin yang Efektif.....	22
2.2 Konsep Kinerja.....	28
2.2.1 Kriteria Kinerja Pegawai.....	31
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	33
2.2.3 Indikator Penilaian Kinerja	36
2.2.4 Penilaian Kinerja.....	38
2.3 Pandangan Islam tentang Kepemimpinan.....	39
2.4 Penelitian Terdahulu	41
2.5 Definisi Konsep.....	45
2.6 Indikator Penelitian	46
2.7 Kerangka Berfikir.....	47



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	48
3.2 Jenis dan Sumber Data	48
3.2.1 Jenis.....	48
3.2.2 Sumber Data.....	48
3.3 Subjek Penelitian.....	49
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	51
3.5 Teknik Analisis Data.....	52

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.....	53
4.2 Visi dan Misi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.....	55
4.3 Tugas dan Fungsi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau	55

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.....	66
5.1.1 Kepemimpinan Sebagai Inovator	62
5.1.2 Kepemimpinan Sebagai Komunikator	73
5.1.3 Kepemimpinan Sebagai Motivator	78
5.1.4 Kepemimpinan Sebagai Kontroler.....	85
5.2 Faktor-faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau	92

BAB VI PENUTUP

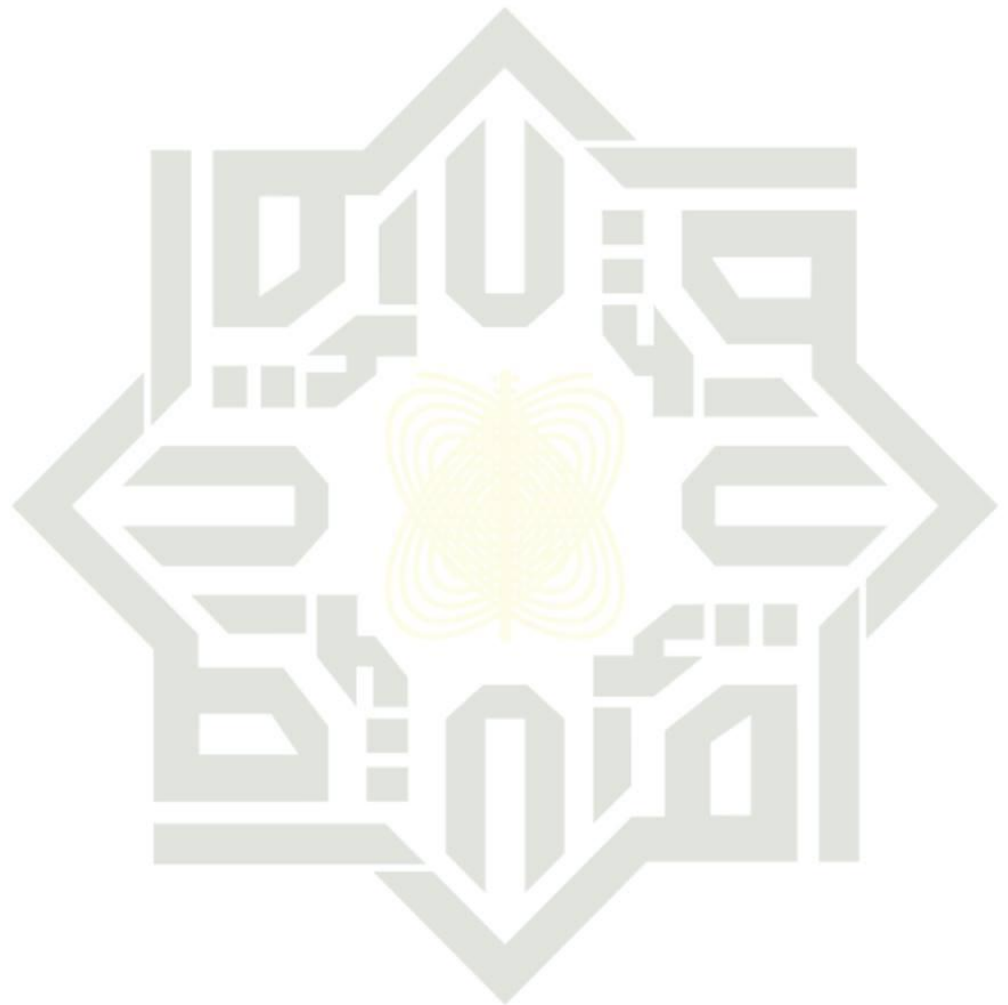
6.1 Kesimpulan	97
6.2 Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau	6
Tabel 2.1	Indikator Penelitian	46
Tabel 3.1	Jumlah Informan Penelitian	50



UIN SUSKA RIAU

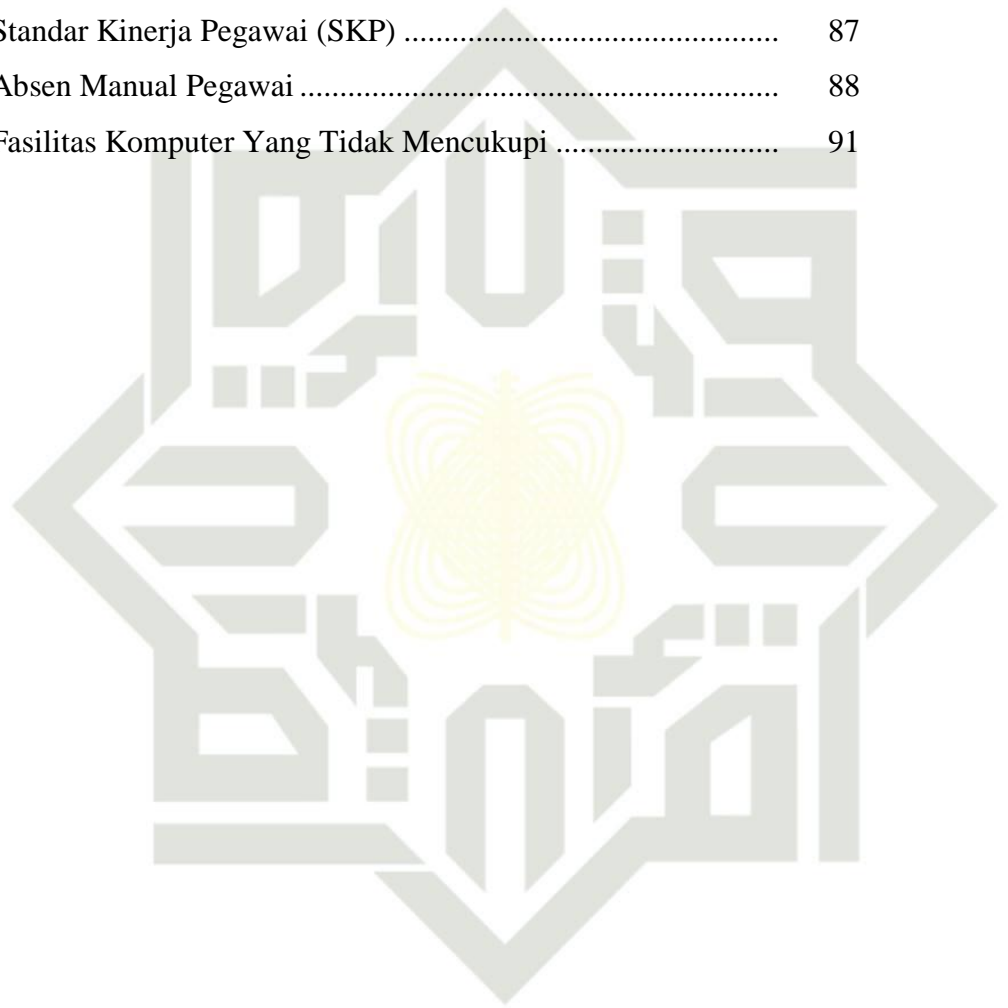
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Dinas Kebudayaan Provinsi Riau	54
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.....	65
Gambar 5.1	Pemberian Motivasi Saat Apel Pagi	80
Gambar 5.2	Pemberian Motivasi Saat Rapat Koordinasi.....	81
Gambar 5.3	Standar Kinerja Pegawai (SKP)	87
Gambar 5.4	Absen Manual Pegawai	88
Gambar 5.5	Fasilitas Komputer Yang Tidak Mencukupi	91



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu sistem yang di dalamnya terdapat hubungan kerjasama antar sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, baik dalam lingkup organisasi besar maupun organisasi kecil. Pada organisasi besar, sumber daya merupakan unsur yang paling menentukan dalam proses pengembangan. Dalam pemerintahan perkembangan akan terealisasi apabila didukung oleh aparatur negara yang berkualitas pula.

Organisasi Pemerintahan di Indonesia merupakan organisasi sektor publik untuk penyelenggaraan pemerintahan baik keluar maupun kedalam guna mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal kepada masyarakat. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan merupakan salah satu unsur yang penting dan mempunyai posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selanjutnya organisasi pemerintahan di Indonesia dalam melaksanakan pemerintahannya, dituntut untuk bersikap proaktif dan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja para bawahannya, sehingga mampu berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menjadi kreator, innovator dan fasilitator dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat (Wibowo, 2012:33) dalam (Saluddin, 2016)



Pegawai Negeri Sipil adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 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.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil wajib mentaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya banyak pegawai negeri sipil melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidak tepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas, dan tidak mentaati peraturan yang berlaku.

Dalam suatu organisasi, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. (Sutrisno, 2009)

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. (Istianto, 2009: 2)

Kepemimpinan pada organisasi pemerintahan tidak lagi merupakan sosok yang hanya dapat memberi perintah saja, tetapi mereka dituntut untuk

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.



tampil sebagai pemberi pelayanan, pemberi suri teladan, menjadi panutan dan pemberi arah, menjadi fasilitator, sebagai mitra kerja, sebagai penanggung resiko yang mempunyai visi untuk mendorong organisasi dan orang-orang yang dipimpinya berkembang, belajar, serta mampu mengembangkan seluruh potensi dirinya secara optimal. (Rivai, 2013)

Dari uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Pegawai akan mampu mencapai kinerja yang baik jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi serta melakukan pengawasan kepada pegawainya agar bisa bekerja secara maksimal.

Provinsi Riau memiliki visi Pemerintahan yang berfungsi untuk terwujudnya Provinsi Riau sebagai pusat perekonomian dan kebudayaan melayu di Asia Tenggara dengan tagline pariwisata The Homeland of Melayu Riau. Oleh karena itu dibutuhkan tempat untuk fasilitas menampung potensi daerah berdasarkan tata nilai budaya, menampung kegiatan pengembangan dan pelestarian budaya pekanbaru sebagai bagian dari wujud pusat kebudayaan Provinsi Riau dan Gubernur Provinsi Riau telah membentuk suatu perangkat daerah untuk membantu penyelenggaraan di bidang kebudayaan tersebut.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dinas Kebudayaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Kebudayaan mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepala Daerah. Dinas Kebudayaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud melaksanakan penyelenggaraan fungsi :

1. Perumusan kebijakan pada sekretariat, bidang bahasa dan seni, bidang pelestarian adat dan nilai budaya, bidang sejarah, pelestarian cagar budaya dan permuseuman, dan bidang rekayasa budaya.
2. Pelaksanaan kebijakan pada sekretariat, bidang bahasa dan seni, bidang pelestarian adat dan nilai budaya, bidang sejarah, pelestarian cagar budaya dan permuseuman, dan bidang rekayasa budaya.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada sekretariat, bidang bahasa dan seni, bidang pelestarian adat dan nilai budaya, bidang sejarah, pelestarian cagar budaya dan permuseuman, dan bidang rekayasa budaya.
4. Pelaksanaan administrasi pada sekretariat, bidang bahasa dan seni, bidang pelestarian adat dan nilai budaya, bidang sejarah, pelestarian cagar budaya dan permuseuman, dan bidang rekayasa budaya.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait tugas dan fungsinya.

Kepala Dinas Kebudayaan mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Peran Kepala Dinas Kebudayaan pada Kantor Dinas Kebudayaan sangat

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.

diharapkan agar para pegawai terarah dan professional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Tabel. 1.1
Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Pegawai
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Kehadiran	Kemangkiran
2018	83	245	93,45%	6,55%
2019	82	246	91,60%	8,40%
2020	82	243	86,21%	13,79%

Sumber : *Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Kebudayaan Provinsi Riau 2021*

Data tersebut menunjukkan dari 82 orang pegawai persentasi kehadiran pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau mengalami penurunan kehadiran dapat terlihat dari tahun 2019 menurun menjadi 91,60% sedangkan kemangkirannya meningkat hinga 8,40%. Di tahun 2020 kehadiran kembali menurun hingga 86,21% dan kemangkiran meningkat menjadi 13,79%.

Kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan organisasi. Tingkat kehadiran pegawai yaang kurang maksimal menggambarkan menurunnya kinerja pegawai, sehingga akan mempengaruhi hasil kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis dengan pengamatan langsung di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau, penulis mengamati bahwa pemimpin Dinas Kebudayaan Provinsi Riau masih jarang terlihat di kantor pada saat jam kerja sehingga pimpinan kurang maksimal dalam menjalankan perannya sebagai

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.

pemimpin terutama perannya sebagai kontroler, kurangnya pengawasan langsung dari pimpinan menyebabkan pegawai menjadi lalai dalam bekerja. Pegawai menunda-nunda penyelesaian pekerjaan sehingga terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan selain itu pelanggaran disiplin waktu dan kehadiran yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau hal ini terlihat dari absensi dan beberapa pegawai yang terlambat masuk kantor sehingga tidak mengikuti apel pagi, bahkan pulang diwaktu jam kerja yaitu sebelum waktunya pulang kantor (korupsi waktu). Untuk itu diharapkan adanya peran dari pemimpin Dinas Kebudayaan Provinsi Riau untuk dapat mengawasi, mengarahkan dan memotivasi para pegawai untuk meningkatkan kinerja dan bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.

Fenomena ini perlu diangkat oleh penulis karena jika disiplin pegawai tidak ditegakkan maka semua kegiatan dan tugas akan terbengkalai dan urusan-urusan lainnya akan tertunda dan berpengaruh ke kinerja pegawai itu sendiri. Berdasarkan penjelasan dan permasalahan yang terdapat pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul : **“Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Riau?
2. Apa saja hambatan yang dihadapi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan untuk digunakan sebagai berikut :

1. Akademis

Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan yang dapat mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang penelitian yang sama.

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan khususnya pada Dinas Kebudayaan Provinsi Riau untuk meningkatkan kinerja yang baik pada pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini sebagai pendahuluan dimana peneliti menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini peneliti mengemukakan landasan teori yang berhubungan dengan sistematika penulisan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan mengemukakan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, subjek penelitian, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

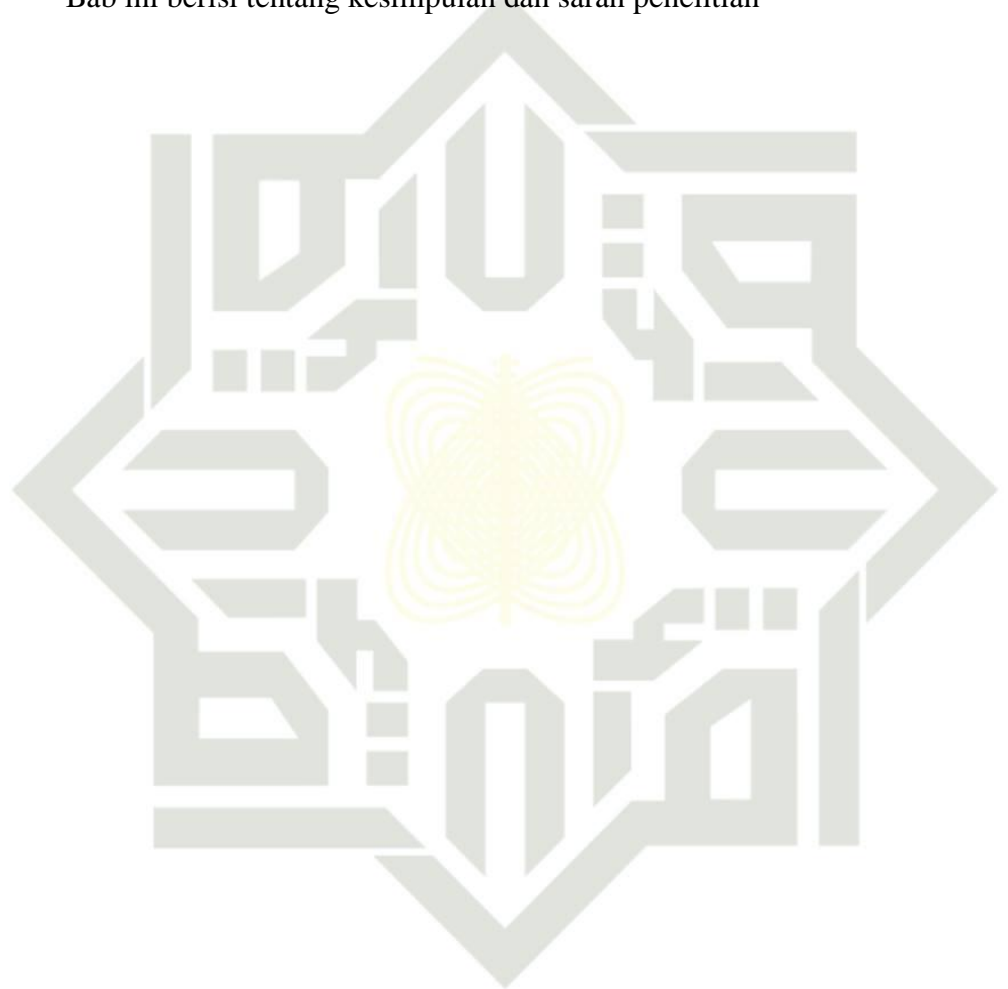
Menguraikan tentang sejarah objek penelitian, visi misi, tugas dan fungsi dan struktur objek penelitian.

: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang di teliti.

: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian



UIN SUSKA RIAU

BAB V

BAB VI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. (Rivai, 2013)

Menurut Wahjosumidjo (2010) kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*precede*). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (*to prod*), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Bass dan Stogdill mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Anoraga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk

menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. (Sutrisno, 2009)

Menurut Yuki, beberapa definisi yang dianggap cukup mewakili selama seperempat abad adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
2. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.
3. Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dan berada dalam harapan dan interaksi.
4. Kepemimpinan adalah pengikat pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada dalam harapan dan interaksi.
5. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.
6. Kepemimpinan adalah proses memberikan arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
7. Para pemimpin adalah mereka konsisten memberikan kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, serta yang dihadapkan dan sipersepsikan melakukannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pemerintahan Indonesia menurut S. Pamudji (1995), secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Gaya motivasi

Yaitu pemimpin dalam menggerakkan orang-orang dengan mempergunakan motivasi baik yang berupa imbalan ekonomis, dengan memberikan hadiah-hadiah (penghargaan), jadi bersifat positif, maupun yang berupa ancaman (hukuman). Dalam hubungan ini kepemimpinan pemerintahan di Indonesia sedapat-dapatnya menekankan pada pemberian motivasi yang bersifat positif.

2. Gaya Pengawasan

Yaitu kepemimpinan yang dilandaskan kepada perhatian seorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Dengan adanya kepemimpinan tersebut maka gaya kepemimpinan yang paling ideal dalam menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah gaya motivasi dan gaya pengawasan, di mana gaya motivasi pemimpin berupaya mengajak para pegawainya untuk turut serta secara bersama-sama menjalankan organisasi agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Sementara gaya pengawasan, pemimpin berusaha memperhatikan bawahannya sebagai manusia yang bermartaba, disisi lain pemimpin selalu memperhatikan proses produksi serta metode-metode dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dari uraian



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.

di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif, sebagaimana disebutkan di atas, adalah gaya kepemimpinan motivasi dan gaya kepemimpinan pengawasan yang mendorong dan mengajak pegawai serta selalu memperhatikan bawahan dalam untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Menurut Siagian, kepemimpinan dapat dibagi menjadi lima jenis dengan cirinya masing-masing, yaitu :

1. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki daya tarik, kekuatan dan wibawa yang dapat mempengaruhi orang lain, sehingga bersedia untuk mengikuti perintah pemimpin. Pada tipe kharismatik ini orang yang mengikuti perintah tidak selalu bisa menjelaskan penyebab kesediaannya dalam mengikuti perintah. Tipe kepemimpinan kharismatik hanya dimiliki oleh orang-orang tertentu yang ialah pemberian dari sang pencipta. Pemimpin kharismatik memiliki banyak cara untuk memperoleh simpati dari pegawainya, seperti memberi contoh melalui kata-kata dan tindakan teladan sehingga dapat ditiru oleh bawahannya.

Sub indikator tipe kepemimpinan kharismatik yang digunakan dalam penulisan ini ialah pemimpin yang mempunyai daya tarik yang sangat besar dan pemimpin memiliki anggotanya yang jumlahnya yang amat 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.

2. Tipe Demokratik

Tipe kepemimpinan demokratik ialah tipe kepemimpinan yang selalu melibatkan bawahannya untuk berperan dalam pengambilan keputusan. Tipe kepemimpinan demokratik disegani dan dihormati, bukan ditakuti oleh bawahannya karena pemimpin dapat mendorong dan menumbuhkan bawahan yang inovatif dan kreatif dalam lingkup organisasi.

Sub indikator yang dipakai untuk menilai tipe kepemimpinan demokratik pada penulisan ini ialah selalu berusaha menyinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan serta tujuan pribadi dari pegawainya dan senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari pegawainya.

3. Tipe Paternalistik

Tipe kepemimpinan paternalistik sedikit bertolak belakang dengan tipe demokratik, pada tipe paternalistik pemimpin tidak terlalu banyak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkreasi sesuai dengan inisiatif mereka. Pemimpin cenderung menunjukkan bahwa dirinyalah yang paling mengetahui, sehingga bawahan jarang sekali diberikan kesempatan untuk ikut andil dalam proses pengambilan keputusan. Namun dalam tipe ini pemimpin memiliki sikap untuk selalu melindungi yang menimbulkan rasa aman.

Sub indikator yang dipakai untuk menilai tipe kepemimpinan paternalistik pada penulisan ini ialah menganggap anggotanya sebagai



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.

manusia yang tidak dewasa dan bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)

4. Tipe Otokratik

Pada umumnya tipe kepemimpinan ini memiliki sifat dan ciri yang negatif, pemimpin menilai bawahan tidak mampu mengambil keputusan, sehingga segala sesuatu akan diputuskan sendiri oleh pemimpin. Disamping itu pemimpin memiliki keegoisan yang sangat besar sehingga sering memutarbalikan kenyataan dan kebenaran.

Pada Penulisan ini sub indikator yang digunakan untuk menilai tipe kepemimpinan otokratik ialah organisasi sebagai milik pribadi dan menganggap anggota sebagai alat semata-mata.

5. Tipe Laissez Faire

Pada tipe ini pemimpin tidak suka mengambil resiko dan lebih senang untuk menetap pada kondisi yang sudah ada. Pemimpin sangat senang melimpahkan wewenang kepada bawahan dalam melakukan pengambilan keputusan.

Berdasarkan 5 tipe kepemimpinan tersebut, tipe yang terbaik ialah tipe yang dapat mengintegrasikan secara maksimal antara produktivitas dan kepuasan, pertumbuhan dan pembangunan manusia dalam semua situasi. Tetapi penulisan lebih lanjut menunjukkan bahwa sesungguhnya tidak ada tipe kepemimpinan yang paling baik. Yang

penting ialah bahwa keberhasilan seorang pemimpin dimana jika ia dapat menyesuaikan tipe kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi.

2.1.2. Peran Kepemimpinan

Menurut Thoha (2010:52) dimensi kepemimpinan atau peran kepemimpinan dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, sebagai berikut:

1. Fungsi kepemimpinan sebagai inovator
 - a. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
 - b. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
 - a. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
 - b. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
 - a. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggungjawab.
 - b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
 - c.

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.

4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
 - a. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
 - b. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

Menurut Hamalik (2006:166) dalam Mahmud (2015) seorang pemimpin melaksanakan peran-peran kepemimpinan, yakni :

1. Peran sebagai katalisator

Seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya supaya yakin, bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi. Para anggota supaya merasa, bahwa hasil kerja kepemimpinannya bukan semata-mata menguntungkan dirinya, tetapi menguntungkan semua anggota organisasi secara keseluruhan.

2. Peran sebagai fasilitator

Seseorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemarkasa saja, melainkan aktif memberikan berbagai kemudahan bagi para anggotanya.

3. Peran sebagai Motivator

Seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi dan



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.

berusaha memecahkan masalah tersebut. Dia harus mampu menentukan saat dimana dia melakukan motivasi untuk bawahannya.

4. Peran sebagai penghubung sumber

Seorang pemimpin harus berupaya mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Dengan sumber-sumber tersebut, pemimpin dapat membantu organisasi atau kelompok untuk mengetahui cara-cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlakukan dalam rangka memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

5. Peran sebagai komunikator

Seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lainnya secara berlanjut. Bentuk komunikasi yang harus dilakukan secara dua arah supaya gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif.

Menurut Sutrisno (2009) peranan gaya kepemimpinan dalam organisasi ada tiga bentuk, yaitu:

1. Peranan yang bersifat interposional

Dimasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insani. Keterampilan ini perlu mutlak dimiliki seorang pemimpin

karena pada dasarnya dalam menjalankan gaya kepemimpinannya, seorang manajer harus berinteraksi dengan manusia lain baik karyawan atau pun partner kerja bukan hanya dengan para bawahan, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah stakeholder, didalam dan diluar organisasi ituulah yang dimaksud dengan peran interpersonal yang menampakan diri.

2. Peran yang bersifat informasional

Informasional merupakan aset organisasi yang karkital sifatnya. Di katakan demikian kama dimasa ini dan masa yang akan akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang mutakhir, lengkap, dan dapat dipercaya karena diolah dengan benar. Peranan ini perlu kemampuan meyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak diluar organisasi.

3. Peranan pengambilan keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk putusan yaitu: Sebagai interpreneur, seorang pemimpin harus terus menerus mengkaji situasi yang dihadapi oleh perusahaan, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajaian itu menuntun perubahan. Kedua peran peredam gangguan, perana ini kesediaannya memikul peran korektif apabila organisasi menghadapi gangguan

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.

serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negative bagi perusahaan yang dapat mengakibatkan kemgian didalam pemsahaan. Ketiga pembagi sumber dana dan daya, tidak jarang orang berpendapat bahwa, makin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenang pun semakin besar tanggung jawab.

Menurut Rivai (2002 : 148) peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Peran kepemimpinan dalam tim menurut kepemimpinan yang berorientasi pada memelihara kelompok adalah sebagai berikut :

- a. Penjagaan gawang (*gatekeeping*)
- b. Mengharmoniskan (*harmonizing*)
- c. Mendukung (*supporting*)
- d. Menerangkan standar (*standard setting*)
- e. Menganalisis proses (*analyzing process*)

Peran pemimpin menjadi mudah untuk dilakukan, mengingat keberhasilannya bukan hanya karena kualitas pribadi melainkan bagaimana pemimpin tersebut memiliki karakter dan kompetensi dalam mengarahkan organisasi menuju visi, misi yang telah ditetapkan, didalamnya terdapat pengambilan keputusan, pengendalian konflik, dan membangun tim.

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.

2.13. Ciri-ciri Pemimpin yang Efektif

Menurut Rifai (2013) pemimpin yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tingkat energi dan toleransi terhadap stres

Tingkat energi yang tinggi dan toleransi terhadap stres membantu para manajer menanggulangi tingkat kecepatan yang tinggi, jam-jam yang panjang serta permintaan yang tidak habis-habisnya terhadap pekerjaan.

2. Rasa percaya diri

Rasa percaya diri berhubungan secara positif dengan efektivitas dan kemajuan diri sendiri. Tanpa adanya rasa percaya diri yang kuat maka seorang manajer lebih kecil kemungkinannya berhasil dalam usaha-usaha mempengaruhi.

3. Integritas

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Integritas dalam etika diartikan sebagai perilaku seseorang yang konsisten dengan nilai-nilai yang menyertainya dan orang tersebut bersifat jujur, etis, dan dapat dipercaya.

4. Motivasi kekuasaan

Seseorang yang mempunyai motivasi kekuasaan yang tinggi yaitu seseorang yang senang mempengaruhi orang untuk mencari posisi kewenangan. Kebanyakan studi menemukan adanya suatu

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.

hubungan yang kuat antara kebutuhan akan kekuasaan dan posisi ke tingkat manajemen yang lebih tinggi dalam organisasi yang besar.

5. Orientasi pada keberhasilan

Orientasi terhadap keberhasilan termasuk sejumlah sikap yang saling berhubungan, nilai-nilai serta kebutuhan-kebutuhan akan keberhasilan, keinginan untuk unggul, dorongan untuk berhasil, kesediaan untuk memikul tanggung jawab dan perhatian terhadap sasaran tugas.

6. Kebutuhan akan afiliasi yang rendah

Afiliasi merupakan perhubungan antara anggota satu dengan yang lainnya. Orang yang memiliki afiliasi tinggi memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung. Individu tersebut yang berkinerja dalam tim karena ingin disukai oleh orang lain.

7. Keterampilan teknis

Keterampilan ini adalah pengetahuan mengenai metode-metode, proses-proses, prosedur serta teknik-teknik untuk melakukan kegiatan khusus dari unit organisasi. Keterampilan tersebut dipelajari selama pendidikan formal dalam bidang yang terspesialisasi misalnya akuntansi, pemasaran, hukum bisnis dan lain-lain.

8. Keterampilan antar pribadi

Pengetahuan mengenai perasaan, sikap serta motivasi dari orang lain dan kemampuan untuk mengomunikasikan dengan jelas dan

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.



persuasif. Keterampilan hubungan antar manusia tersebut adalah penting bagi efektivitas serta kemajuan.

9. Keterampilan konseptual

Keterampilan ini adalah beberapa kemampuan kognitif seperti kemampuan analitis, berpikiran logis, membuat konsep, pemikiran yang induktif, dan pemikiran yang deduktif. Dalam arti umumnya keterampilan konseptual termasuk penilaian yang baik, dapat melihat kedepan, intuisi, kreatif, dan kemampuan untuk menemukan arti dan sukses mengelola peristiwa-peristiwa yang ambisius dan tidak pasti.

Sedangkan menurut Sudarwan Danim (2004:60) ciri pemimpin yang ideal sebagai berikut:

1. Bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa

Seorang pemimpin tidak melihat manusia dari satu sisi saja, misalnya agama, intelegensi, kondisi fisik, tingkat sosial ekonomi, dan latar belakang keturunan untuk kepentingan mendudukan label tertentu kepadanya, melainkan memandangnya utuh sebagai makhluk Tuhan. Penghargaan dan pengakuan bahwa manusia itu makhluk Tuhan amat esensial, agar pemimpin tidak bertatalaku secara serta-merta.

2. Memiliki inteligensi yang tinggi

Kemampuan analisis yang tinggi adalah syarat mutlak bagi kepemimpinan yang efektif. Tugas pemimpin tidak hanya memecahkan masalah, akan tetapi pemimpin modern harus

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.

membantu anggota kelompok melalui perlakuan khusus, sehingga mereka dapat berkembang secara optimal.

3. Memiliki fisik yang kuat

Tidak jarang seorang pemimpin harus bekerja dalam waktu lama dan sangat melelahkan. Banyak pekerjaan organisasi menuntut kekuatan dan ketahanan fisik dalam waktu lama. Pemimpin organisasi besar mempunyai kesibukan luar biasa dan seringkali lebih sibuk dari dugaan orang banyak. Oleh karena itu, pemimpin dituntut memiliki fisik yang kuat.

4. Berpengetahuan luas

Kegagalan seorang pimpinan antara lain disebabkan oleh rendahnya kemampuan teoritis dan ketidakmampuan bertindak secara praktis. Sebaliknya pemimpin profesional perlu memiliki kedua-duanya. Pemimpin memiliki pengetahuan luas dengan kecakapan praktis yang memadai untuk mengelola organisasi.

5. Percaya diri

Sikap percaya diri adalah faktor penentu kesuksesan kerja seorang pimpinan. Pimpinan yang sukses bersikap konsisten menghadapi situasi yang variatif.

6. Dapat menjadi anggota kelompok

Kerjasama memiliki peran penting dalam suatu organisasi, karena adanya perpaduan antara pimpinan dengan anggota kelompok. Perpaduan antara pimpinan dengan anggota kelompoklah



yang membuat tujuan organisasi akan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

7. Adil dan bijaksana

Keadilan disini mengandung makna kesesuaian antara hak dan kewajiban, posisi dengan tugas, dan prinsip keseimbangan lain. Kemudian bijaksana berarti bahwa pemimpin harus menjangkau aspek manusiawi individu yang dipimpin.

8. Tegak dan berinisiatif

Ketegakan adalah kemampuan mengambil keputusan atas dasar keyakinan tertentu, dengan didukung oleh data yang kuat atau naluri intuitif yang jitu. Berinisiatif berarti bahwa seseorang yang menduduki posisi pimpinan mampu membuat gagasan baru, inovasi baru atau tindakan lain yang memberikan pencerminan bahwa dia mempunyai pemikiran tertentu atas suatu subjek.

9. Berkapasitas membuat keputusan

Membuat keputusan pada intinya adalah memecahkan persoalan keorganisasian. Pemimpin yang mempunyai kapasitas membuat keputusan akan dapat membawa organisasinya mencapai tujuan tertentu.

10. Memiliki kestabilan emosi

Pimpinan yang sabar didambakan oleh pengikut, dan karenanya dia harus mampu mengendalikan emosi dan berpikir rasional pada situasi yang berbeda. Di dalam menentukan tindakan

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.

seorang pemimpin dituntut tetap berada pada posisi sikap normal dan tahan terhadap godaan. Emosi yang stabil berarti pula bersikap tidak tergesa-gesa. Pemimpin harus sabar teliti, dan hati-hati, karena setiap tindakan atau keputusannya mengandung suatu konsekuensi tertentu.

11. Sehat jasmani dan rohani

Sehat jasmani dan rohani ini seperti tidak terganggu pendengarannya, ketentuan tinggi badan, tidak cacat fisik yang enar-benar mengganggu, rekomendasi rumah sakit jiwa, dan sebagainya. Bisa dibayangkan ketika seorang pimpinan buta, padahal pimpinan harus sering menandatangani dokumen.

12. Bersifat prospektif

Sifat prospektif itu diperlukan terutama untuk menghadapi sistem yang dinamis, seperti pertumbuhan penduduk, pertumbuhan ekonomi, perubahan kondisi politik di dalam dan di luar negeri, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kebijakan moneter, dan sebagainya. Sehingga, persaingan organisasi tetap terjaga.

Mengacu dari beberapa pendapat para ahli ciri-ciri pemimpin yang efektif yaitu memiliki rohani yang baik sehingga, pimpinan tidak berlaku sewenang-wenang kepada bawahan yang dipimpinnya. Memiliki kepribadian yang baik secara fisik karena kemampuan fisik pimpinan akan mempengaruhi efektivitas pekerjaan pimpinan. Memiliki skill kepemimpinan yang baik sehingga, mampu mengelola organisasi dengan baik untuk kemajuan organisasi.

2.2 Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. (Ramadhan & Hadi Ryandono, 2015)

Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

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.

Kinerja menurut S. P. Malayu Hasibuan dalam Djajuli (2017)

merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan tepat waktu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan, unjuk kerja atau kemampuan kerja.

Pengertian lain mengenai kinerja adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau intitusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan kerja itu sendiri.

Ruky (2006:14) mengungkapkan bahwa istilah kinerja sebenarnya merupakan pengalihbahasaan dari kata Inggris yaitu performance. Menurut Ruky (2006:14), kamus the New Webster Dictionary memberikan tiga arti bagi kata performance yaitu:

1. Adalah “prestasi” yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya “mobil yang sangat cepat” atau high performance car.

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. Adalah “pertunjukkan” yang biasanya digunakan dalam kalimat “folk dance performance” atau pertunjukkan tari-tarian rakyat.
3. Adalah “pelaksanaan tugas”, misalnya dalam kalimat “in performing his/her duties.”

Kinerja menurut Wibowo (2010:4) adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja menurut (Timpe 2005:3) adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

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.

2.2.1. Kriteria Kinerja Pegawai

Kriteria atau persyaratan kinerja yang baik merupakan suatu unsur atau syarat-syarat yang harus ada untuk mengatakan suatu kinerja tersebut baik. Kriteria kinerja pegawai yang baik antara lain:

1. Dapat dicapai dengan kondisi yang ada;
2. Ekonomis;
3. Mudah diterapkan;
4. Mudah dimengerti;
5. Terukur;
6. Stabil dalam waktu yang cukup lama;
7. Dapat di adaptasi dalam berbagai keadaan;
8. Di dukung oleh peraturan yang berlaku.

Setiap PNS diwajibkan untuk menyusun SKP (sasaran kerja pegawai) berdasarkan RTK instansi, di dalam penyusunan SKP harus memperhatikan hal-hal berikut :

1. Jelas, kegiatan harus dapat diuraikan secara jelas;
2. Dapat diukur, kegiatan harus dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas;
3. Relevan, kegiatan harus sesuai dengan relevansi jabatan;
4. Dapat dicapai, kegiatan harus sesuai dengan kemampuan;



5. Memiliki target waktu, kegiatan tersebut harus ditentukan waktu pencapaiannya.

Hal serupa juga dijelaskan di dalam peraturan perundang-undangan kepegawaian atau pegawai negeri sipil (PNS) mengenai prinsip penilaian prestasi kerja atau kinerja PNS yang harus memenuhi prinsip sebagai berikut:

- a. Objektif;
- b. Terukur;
- c. Akuntabel;
- d. Partisipatif;
- e. Transparan.

Objektif yakni kinerja yang dilakukan merupakan sebuah rancangan kinerja yang memiliki sasaran yang tepat. Terukur yakni berupa target pencapaian yang sebaiknya dicapai tepat pada waktunya. Akuntabel yakni berupa perhitungan mengenai rancangan kinerja yang akan dilakukan terutama mengenai biaya yang akan dikeluarkan. Partisipatif yakni partisipasi atau keikutsertaan di dalam pencapaian kinerja yang telah direncanakan dan transparan yakni keterbukaan dari kinerja yang dilakukan dengan memberikan penjelasan yang sesuai dengan SKP (sasaran kerja 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.

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.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2005) kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. Job design

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019)

baik hasil maupun perilaku kerja 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. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, pengetahuan akan memudahkan seseorang dalam melakukan pekerjaannya,

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja akan mempermudah pegawai dalam mencapai tujuannya. Jika pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda. Jika memiliki kepribadian yang baik maka pekerjaan akan dilakukan secara sungguh-sungguh penuh dengan tanggung jawab sehingga hasil kerja baik.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak lain), maka karyawan akan langsung

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.

terangsang melakukan sesuatu dengan baik. Dorongan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Meningkatnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh perilaku pimpinan yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing.

7. Gaya Kepemimpinan

Sikap seorang pimpinan dalam menghadapi bawahannya. Sikap pimpinan yang demokratis atau otoriter tergantung dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi yang mengatur hal yang harus dipatuhi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau suka seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Jika pegawai senang akan pekerjaannya maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan dengan sesama rekan kerja. lingkungan kerja harus dibuat



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.

nyaman dan dapat memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja lebih kondusif sehingga meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja, ditunjukkan dengan bekerja sungguh-sungguh. Pegawai juga dapat dikatakan setia apabila dapat menjaga rahasia perusahaan. Loyalitas akan terus membangun agar terus bekarya menjadi lebih baik.

12. Komitmen Kerja

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan yang ada dalam bekerja. Dengan adanya kesepakatan atau peraturan maka akan mendorong pegawai bekerja lebih baik lagi.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Dapat berupa datang tepat waktu, mengerjakan tugas tepat waktu.

2.3. Indikator Penilaian Kinerja

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H..Jackson (2006:378) dalam Muliadi (2015) 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. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.



2.2.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Penilaian kinerja yang obyektif pada suatu organisasi sangat penting. Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan salah satu faktor guna mengembangkan suatu organisasi. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Bangun (2012: 231), “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2003: 232), “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun”.

Penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja masing-masing pegawai. Penilaian kinerja dapat memberikan manfaat yang penting bagi pegawai yang dinilai, penilai, dan organisasi apabila dikerjakan dengan benar.

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.

Fahmi (2010: 65) menyatakan bahwa, Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai, apakah prestasi yang dicapai pegawai baik atau tidak.

2.3 Pandangan Islam tentang Kepemimpinan

Jika dilihat dalam kaitannya dengan ajaran Islam, kepemimpinan berarti kegiatan memimpin, mengarahkan, dan menunjukkan jalan kepada Allah SWT. Kegiatan ini bertujuan untuk menanamkan kemampuan mereka sendiri ke dalam lingkungan orang-orang yang memimpin dalam upaya untuk mencapai Allah SWT dalam hidupnya di dunia dan di akhirat. Dalam hal ini Allah berfirman dalam Surah Al-A'raf ayat 43 :

وَنَزَعْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِّنْ غَلٍ تَجْرَىٰ مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ
 الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ لَقَدْ جَاءَتْ رُسُلٌ
 مِنَّا بِالْحَقِّ وَنُودُوا أَن تِلْكَمُ الْجَنَّةُ أُوْرَثْتُمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٤٣﴾

Artinya: *dan Kami mencabut rasa dendam dari dalam dada mereka, di bawahnya mengalir sungai-sungai. Mereka berkata, "Segala puji bagi Allah yang telah menunjukkan kami ke (surga) ini. Kami tidak akan mendapat petunjuk sekiranya Allah tidak menunjukkan kami. Sesungguhnya rasul-rasul Tuhan kami telah datang membawa kebenaran." Diserukan kepada mereka, "Itulah surga yang telah diwariskan kepadamu, karena apa yang telah kamu kerjakan."*

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.

Firman Allah di atas jelas bahwa untuk sampai ke jalan yang Allah SWT membutuhkan para pemimpin yang akan menjalankan kepemimpinan sesuai dengan instruksi-Nya. (Amin, 2019)

Kepemimpinan atau mengelola urusan masyarakat menurut Islam tentu kepemimpinan yang benar, amanah, adil dan dapat membentuk budaya di wilayah lingkungan kekuasaannya. Sebagaimana hal ini disebutkan dalam banyak dalil, di antaranya adalah firman Allah dalam Surah Shaad Ayat 26:

يٰۤاٰدٰوُدْ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحِمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَظِلُّوْنَ عَن سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا ذَنَبُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya : *“Hai Daud, Sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah Keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”*

Seorang pemimpin adalah seorang yang mampu dan efektif dalam memimpin sebuah lembaga atau organisasi, seperti merencanakan dan mengorganisasikan, mengidentifikasi masalah, menjelaskan peran dan sasaran, memberi informasi, memonitoring, memotivasi, berkonsultasi, mendelegasikan, membimbing, dan sebagainya Sarifudin (2019: 55) dalam (Muslim, 2020)

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.

Seorang pemimpin atau Kepala Dinas seperti halnya yang di teliti oleh peneliti harus mampu untuk menjalankan kepemimpinannya dengan baik dan berorientasi terhadap hasil yang mengedepankan proses yang baik. Sesuai dengan sabda Rasulullah Saw, *“Rasulullah Saw, bersabda, ada dua golongan dari manusia, yang apabila dua golongan tersebut baik, maka baiklah seluruh manusia itu, dan apabila kedua golongan itu jelek, maka jeleklah semua manusia itu, (dua golongan tersebut) yaitu ulama dan pemimpin.”* (HR. Muslim)

2.4. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan tiga penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau”.

1. Sirajuddin (2018) dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian dapat disimpulkan Kepala Dinas CAPIL Kabupaten Gowa telah memberikan decision making terhadap anggotanya yaitu seperti selalu turun kantor awal dari para pegawainya dan pulang Kantor terakhir dari para pegawainya. Menjalankan peran interpersonal role (peranan pribadi) mampu memberikan bantuan secara terus-menerus serta mampu memfasilitasi untuk kelancaran kegiatan-kegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai output tertentu. Kepala Dinas CAPIL

Kabupaten Gowa sebagai *informational role* (peranan sumber informasi) menanyakan pendapat kepada pejabat struktural, setelah mendapatkan suatu keputusan yang sama maka baru pada seluruh pegawai, sehingga ada kontribusi dalam pengambilan keputusan itu. Faktor yang mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pegawai yaitu kejujuran, integritas, objektivitas (tidak memihak), independensi, kapabilitas dan mau di ajak untuk maju.

2. Firman Talib Daud, M. Liando dan Maria H. Pratiknjo (2019) dalam jurnalnya yang berjudul “Peran Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja PNS di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala dinas melalui perannya sebagai seorang pemimpin katalisator menjalankannya dengan baik dan menggunakan prinsip-prinsip demokratis dengan menerima masukan dan menggunakan musyawarah untuk mufakat. Sebagai pemecah masalah kepala dinas mampu menjalankan perannya dengan baik, namun dalam pengerjaan tupoksi sehari-hari oleh pegawai masih memiliki permasalahan intern yakni masih rendahnya kemampuan sebagian pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dengan dukungan aturan yang berlaku serta budaya organisasi yang memang kuat, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam organisasi. Sebagai penghubung sumber bahwa kepala dinas mampu menjalankan strateginya sebagai pimpinan dengan baik. terlihat dengan anggaran

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 diperoleh yang cukup stabil, komitmen untuk memajukan Perdagangan dan Perindustrian di Sulawesi Utara serta melaksanakan koordinasi dan konsultasi baik di pusat maupun daerah untuk meningkatkan kualitas kinerja instansi maupun individu. Sebagai seorang komunikator di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, terlihat bahwa sebagai komunikator, kepala dinas mampu menyampaikan pesan atau gagasan kepada bawahannya dengan baik dan terstruktur.

3. Rina Wirawan (2019) dalam skripsinya yang berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam” Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk peran kepemimpinan Islam dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pemimpin menggunakan peran pribadi, peran pembuatan keputusan, dan peran pemberi informasi selain itu menerapkan kegiatan Islam seperti program kegiatan kajian rutin bulanan yang di laksanakan untuk semua anggota Bintang Swalayan, dan bentuk kepemimpinan Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah, jujur terhadap konsumen, menjaga kepercayaan (amanat), benar-benar menanamkan bagaimana cara menyampaikan dan berkomunikasi dengan baik dan sopan, memberi contoh bagaimana cara yang pandai dalam membaca lingkungan, dan yang terakhir menghindari perbuatan dzolim kepada konsumen. Ada dua tipe kepemimpinan yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu tipe kepemimpinan

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.



kharismatik dan demokratis. Tipe kharismatik dari pemimpin Bintang Swalayan Ponorogo yaitu ramah dan pembawaannya tenang. Sedangkan untuk tipe demokratis pemimpin bintang swalayan mau menerima kritik dan saran dari bawahan bijak dan patut diajukan acuan.

4. Danang Setya Ramadhani (2016) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)”. Dari hasil penelitian kuantitatif ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) DIY. Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 70,5% terhadap kinerja pegawai hal tersebut dilihat dari r^2 sebesar 0,705. Diperoleh hasil hitung 0,840 dan thitung lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $9,534 > 2,024$. Ada hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) DIY. Hal ini ditunjukkan dengan hasil hitung koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2)}$) sebesar 0,736 sehingga kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 73,6% terhadap kinerja pegawai. Didapat $R_{y(1,2)}$ sebesar 0,858 dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar $51,601 > 1,71321$. Variabel kepemimpinan memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai sebesar 89,23% dan 65,67% sumbangan efektif. Motivasi memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai sebesar 10,77% dan memiliki 7,92% sumbangan efektif.

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 Definisi Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi (2009) definisi konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Untuk memudahkan analisa agar dapat kesatuan pengertian dalam penelitian, maka penulis memberikan definisi konsep :

1. Kepemimpinan adalah kemampuan yang ada di dalam diri seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.
2. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai.
3. Pegawai adalah seseorang yang melaksanakan pekerjaan dengan mendapatkan gaji dan tunjangan dari pemerintah atau perusahaan.

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.

2.6 Indikator Penelitian

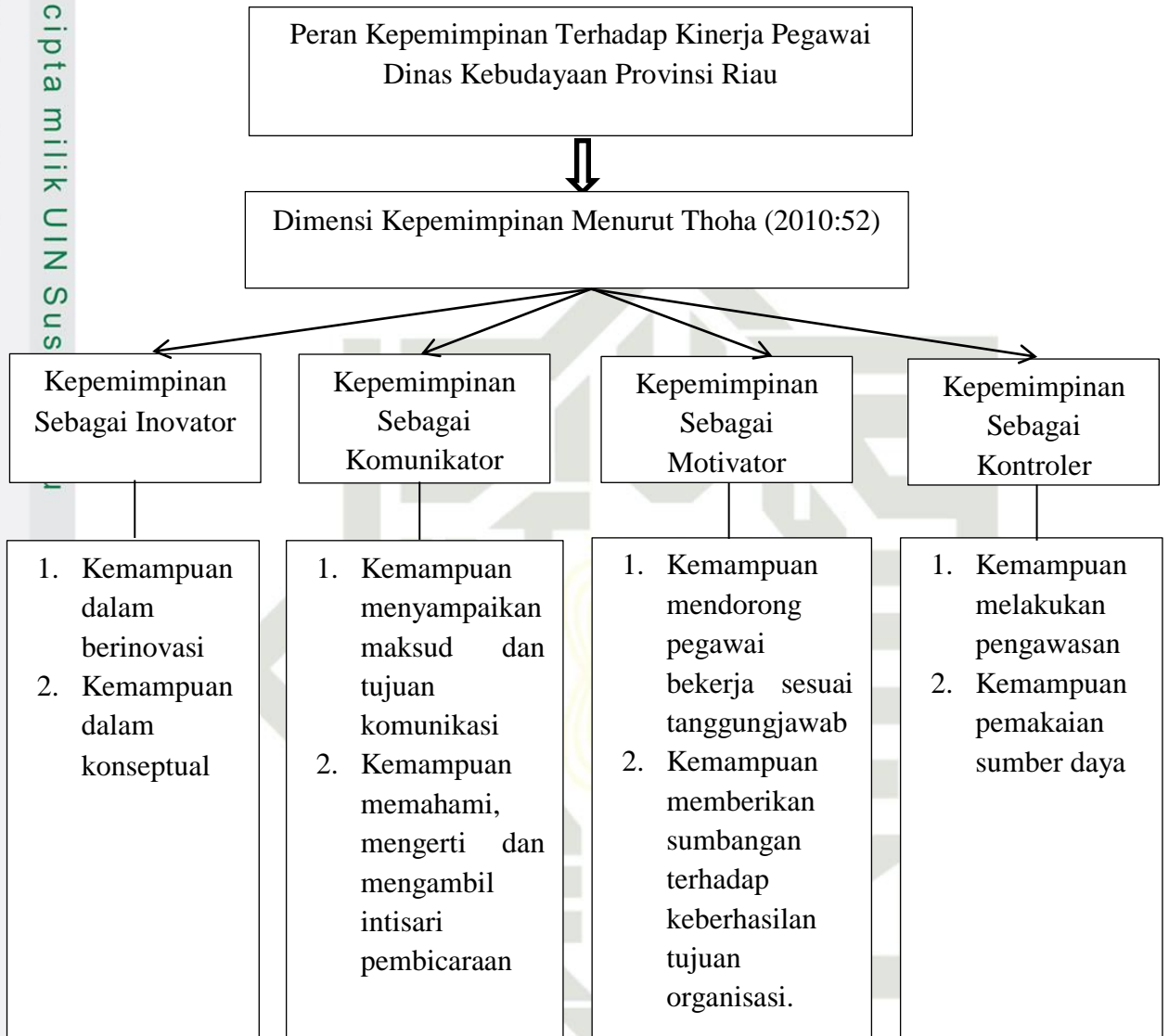
Tabel 2.1
Indikator Penelitian

Konsep	Indikator	Sub-Indikator
Dimensi Kepemimpinan Menurut Thoha (2010:52)	Kepemimpinan Sebagai Inovator	1. Kemampuan dalam berinovasi 2. Kemampuan dalam konseptual
	Kepemimpinan Sebagai Komunikator	1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi 2. Kemampuan memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan
	Kepemimpinan Sebagai Motivator	1. Kemampuan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggungjawab 2. Kemampuan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan tujuan organisasi.
	Kepemimpinan Sebagai Kontroler	1. Kemampuan melakukan pengawasan 2. Kemampuan pemakaian sumber daya

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.

2.7 Kerangka Berfikir



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan Dinas Kebudayaan Provinsi Riau yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No. 194, Tangkerang Tengah, Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Waktu penelitian penulis pada Desember 2020 sampai selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kualitatif. Menurut Denzin & Lincoln dalam Anggito (2018) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

3.2.2. Sumber Data

Menurut Sugiono (2012) penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui variable mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini 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. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memperlukannya. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang), hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan atau dokumen peneliti yang terdahulu.

3.3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber atau tempat untuk memperoleh informasi terkait penelitian. Menurut Faisal (2010) istilah subjek penelitian merujuk pada orang, individu atau kelompok yang dijadikan unit atau satuan (kasus) yang diteliti.

Menurut Amirin dalam Idrus (2001) merupakan seseorang atau sesuatu yang mengenaunya ingin diperoleh keterangan, sedangkan Suharsimi Arikunto (1989) memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan. Dalam sebuah penelitian, subjek penelitian memiliki peran yang sangat penting karena dari subjek penelitian lah terdapat data tentang variabel yang penelitian akan amati.

Dalam penelitian ini penulis menentukan beberapa pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau sebagai subjek penelitian. Penentuan subjek penelitian tersebut adalah berdasarkan teknik purposive sampling. Menurut Fian (2020) teknik purposive sampling adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria yang dirumuskan terlebih dahulu. Sampel diambil bukan secara acak, namun ditentukan sendiri oleh peneliti dengan pertimbangan atau kriteria tertentu.

Tabel 3.1
Jumlah Informan Penelitian

No.	Nama	Jabatan
1	R. Yoserizal	Kepala Dinas Kebudayaan Provinsi Riau
2	Fuadi, SH.I, M.Si	Sekretaris
3	Isrok Fiddin, SH	Kepala Bidang Pelestarian Adat dan Nilai Budaya
4	Dra. Indrayanti	Kepala Seksi Nilai Budaya
5	Happy Rosalina, S.Pi, M.Si	Kepala Seksi Diplomasi Budaya
6	Arie Hendrawan, S.Sos	Staf Kepegawaian dan Umum
7	M. Rafiz, SE	Staf Operasional Komputer

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan yang sangat penting dalam penelitian. Menurut Raharjo (2011) metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data lapangan. Dalam penelitian ini metode pengambilan data yang digunakan peneliti adalah :

1. Observasi

Observasi atau biasa disebut juga sebagai pengamatan, yaitu meliputi kegiatan memperhatikan terhadap suatu objek dengan menggunakan pancaindera seperti penglihatan dan pendengaran untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi, mengumpulkan data dan informasi dengan mengamati langsung di Museum Sang Nila Utama.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab lisan yang dilakukan secara langsung oleh dua orang atau lebih. Wawancara disebut juga teknik komunikasi secara langsung dengan memperhatikan bahasa sesuai dengan tingkat pengetahuan responden.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan data yang diperoleh dari benda-benda tertulis. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan beberapa data dan informasi dari buku, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat dan catatan harian yang beradai di Museum Sang Nila Utama dan Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang peneliti gunakan yaitu teknik deskriptif kualitatif. Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan untuk menganalisis data menurut Miles and Huberman (1984) dalam Sugiyono (2014:246-252) :

1. Reduksi Data

Mereduksi data merupakan data yang diperoleh dari lapangan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti mencatat dengan rinci kemudian dilakukannya perangkuman dan memilih hal-hal pokok dan menfokuskan pada hal penting. Data yang sudah direduksi dapat memberikan gambaran yang tepat dan dapat membantu peneliti dalam pengumpulan data.

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat deskriptif atau penjelasan, tabulasi atau tabel-tabel. Informasi yang didapat di lapangan dijelaskan ke dalam teks dengan sebaik mungkin. Hal tersebut bertujuan untuk dapat menyajikan data yang telah direduksi dengan tepat dan benar dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan.

3. Penarikan Kesimpulan

Data-data yang telah diterangkan dan dijabarkan, peneliti gunakan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal barulah dapat ditarik kesimpulan. Dari data yang diperoleh kemudian dikembangkan dengan kerangka pemikiran dan teori yang telah didapat agar kesimpulan akhir sesuai dengan tujuan 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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

Dinas Kebudayaan Provinsi Riau sebelumnya tergabung dalam Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau, Namun sejak keluarnya Peraturan Gubernur Riau No 4 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan Provinsi Riau. Maka Dinas Kebudayaan berpisah dari Dinas Pendidikan dan diberi nama menjadi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau.

Dinas Kebudayaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Kebudayaan mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan Kepala Daerah. Dinas Kebudayaan Provinsi Riau terletak di Jalan Jenderal Sudirman No. 194, Tangkerang Tengah, Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, tepatnya di depan kantor DPRD Provinsi Riau.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 4.1

Dinas Kebudayaan Provinsi Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.2 Visi dan Misi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

Visi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau yaitu Terwujudnya Dinas Kebudayaan Sebagai Pusat Pelestarian, Pendokumentasian dan Pengembangan Budaya Melayu guna memperkuat karakter dan jati diri bangsa menuju masyarakat berbudaya dan sejahtera, berbasis teknologi informasi dalam lingkupmasyarakat Agamis. Adapun misi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan pelestarian adat, nilai budaya dan masyarakatnya melalui inventarisasi dan pendokumentasian.
2. Menjadikan riau sebagai pusat bahasa dan seni budaya melayu di asia tenggara.
3. Menjadikan diplomasi dan publikasi budaya melayu berbasis teknologi informasi.
4. Menjadikan riau sebagai pusat sejarah, cagar budaya dan pengembangan permuseuman.
5. Menjadikan riau sebagai pengumpul, perawat serta penyaji warisan benda dan tak benda seni budaya melayu.

4.3 Tugas dan Fungsi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

Dinas Kebudayaan Merupakan Unsur Pelaksana Urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Kebudayaan mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepala Daerah. Dinas Kebudayaan Merupakan Unsur Pelaksana Urusan Pemerintah

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.

yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Kebudayaan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud melaksanakan penyelenggaraan Fungsi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau yaitu sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan pada sekretariat, bidang bahasa dan seni, bidang pelestarian adat dan nilai budaya, bidang sejarah, pelestarian cagar budaya dan permuseuman, dan bidang rekayasa budaya;
2. Pelaksanaan kebijakan pada sekretariat, bidang bahasa dan seni, bidang pelestarian adat dan nilai budaya, bidang sejarah, pelestarian cagar budaya dan permuseuman, dan bidang rekayasa budaya.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada sekretariat, bidang bahasa dan seni, bidang pelestarian adat dan nilai budaya, bidang sejarah, pelestarian cagar budaya dan permuseuman, dan bidang rekayasa budaya.
4. Pelaksanaan administrasi pada sekretariat, bidang bahasa dan seni, bidang pelestarian adat dan nilai budaya, bidang sejarah, pelestarian cagar budaya dan permuseuman, dan bidang rekayasa budaya.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan, Peraturan Gubernur Riau Nomor 82 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Dinas Kebudayaan Provinsi Riau, kedudukan Dinas Kebudayaan merupakan salah satu SKPD yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur, saat ini memiliki susunan organisasi tata kerja terdiri dari:

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

1. Kepala Dinas Kebudayaan
2. Sekretariat
3. Bidang Bahasa dan Seni
4. Bidang Pelestarian dan Nilai Budaya
5. Bidang Sejarah dan Pelestarian Cagar Budaya dan Permuseuman
6. Bidang Rekayasa Budaya
7. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Tugas dan fungsi dari masing-masing tersebut di atas dapat uraikan sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

Kepala Dinas Kebudayaan Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang Kebudayaan. Dalam pelaksanaan tugas pokok tersebut diatas, Kepala Dinas Kebudayaan Provinsi Riau mengemban fungsi:

- a. Perumusan kebijakan pada secretariat, Bidang Bahasa dan Seni, Bidang Pelestarian Adat dan Nilai Budaya, Bidang Sejarah, Pelestarian Cagar Budaya dan Permuseuman, dan Bidang Rekayasa Budaya
- b. Pelaksanaan kebijakan pada secretariat, Bidang Bahasa dan Seni, Bidang Pelestarian Adat dan Nilai Budaya, Bidang Sejarah, Pelestarian Cagar Budaya dan Permuseuman, Bidang Rekayas Budaya.



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. Pengkoordinasian pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis.
- d. Pelasanaan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya

2. Sekretariat Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

Sekretariat Dinas Kebudayaan Provinsi Riau dipimpin oleh seorang Sekretaris, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Mempunyai tugas nelakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Sub Bagian Perencanaan Program, Sub bagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan Barang Milik Daerah dan Sub Bagian Kepegawaian dan umum. Untuk melaksanakan tugas-tugas sebagaimana tersebut di atas, sekretaris mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada sekretriati;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas dilingkungan secretariat;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Kebudayaan dan;
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Sekretaris Dinas Kebudayaan Provinsi Riau dibantu 3 kepala sub bagian yaitu:

- a. Kepala sub bagian perencanaan program
- b. Kepala sub bagian kepegawaian dan umum

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. Kepala sub bagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah

3. Bidang Bahasa dan Seni

Bidang Bahasa dan Seni dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melakukan koordinasi fasilitasi dan evaluasi pada seksi Bahasa dan sastra, seksi kesenian dan seksi perfilman. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Kepala Bidang Bahasa dan Seni menyelenggarakan fungsi:

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

Kepala Bidang Bahasa dan Seni dibantu oleh 3 orang Kepala Seksi:

- a. Kepala Seksi Bahasa dan Sastra
- b. Kepala seksi Kesenian
- c. Kepala seksi Perfilman

**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. Bidang Pelestarian Adat dan Nilai Budaya

Bidang pelestarian adat dan nilai budaya dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada seksi Pelestarian adat dan Tradisi, Seksi Nilai Budaya, Seksi Inventarisasi dan Dokumentasi Budaya. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Kepala Bidang Pelestarian adat dan Nilai Budaya menyelenggarakan fungsi:

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

Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut diatas, Kepala Bidang Pelestarian Adat dan Nilai Budaya dibantu oleh 3 orang Kepala Seksi yaitu:

- a. Kepala Seksi Pelestarian Adat dan Tradisi
- b. Kepala Seksi Nilai Budaya
- c. Kepala Seksi Inventrisasi dan Dokumentasi Budaya

**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. Bidang Sejarah, Pelestarian Cagar Budaya dan Permuseuman

Bidang sejarah, pelestarian cagar budaya dan permuseuman dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada seksi sejarah, pelestarian cagar budaya dan permuseuman. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud di atas, Kepala Bidang sejarah, pelestarian cagar budaya dan permuseuman menyelenggarakan fungsi:

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

Untuk melaksanakan tugas-tugas Kepala Bidang Sejarah, pelestarian cagar budaya, dan permuseuman dibantu 3 orang Kepala Seksi yaitu:

- a. Kepala Seksi Sejarah
- b. Kepala Seksi Pelestarian Cagar Budaya
- c. Kepala Seksi Permuseuman

**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.

6. Bidang Rekayasa Budaya

Bidang rekayasa budaya dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Diplomasi Budaya, Seksi Pengembangan Teknologi Budaya, Seksi Publikasi Budaya. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Kepala Bidang Rekayasa Budaya menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan terencana operasional pada bidang rekayasa budaya. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Rekayasa Budaya.
- b. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi pelaporan pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan Kepala Dinas Kebudayaan
- c. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas-tugas Kepala Bidang Rekayasa Budaya dibantu oleh 3 orang Kepala Seksi yaitu:

- a. Kepala seksi Diplomasi Budaya
- b. Kepala Seksi pengembangan Teknologi Budaya
- c. Kepala Seksi Publikasi Budaya

4.4 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

Struktur organisasi adalah suatu kerangka dasar yang menunjukkan dengan jelas hubungan antar bidang yang satu dengan bidang yang lain.

Struktur organisasi Dinas Kebudayaan Provinsi Riau yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Subbagian Perencanaan Program
 - b. Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang milik Daerah
 - c. Subbagian Kepegawaian dan Umum
3. Bidang Bahasa dan Seni, terdiri dari:
 - a. Seksi Bahasa dan Sastra
 - b. Seksi Kesenian
 - c. Seksi Perfilman
4. Bidang Pelestarian Adat dan Nilai Budaya, terdiri atas:
 - a. Seksi Pelestarian Adat dan Tradisi
 - b. Seksi Nilai Budaya
 - c. Seksi Inventarisasi dan Dokumentasi Budaya
5. Bidang Sejarah, Pelestarian Cagar Budaya dan Permuseuman, terdiri dari:
 - a. Seksi Sejarah
 - b. Seksi Pelestarian Cagar Budaya
 - c. Seksi Permuseuman

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.

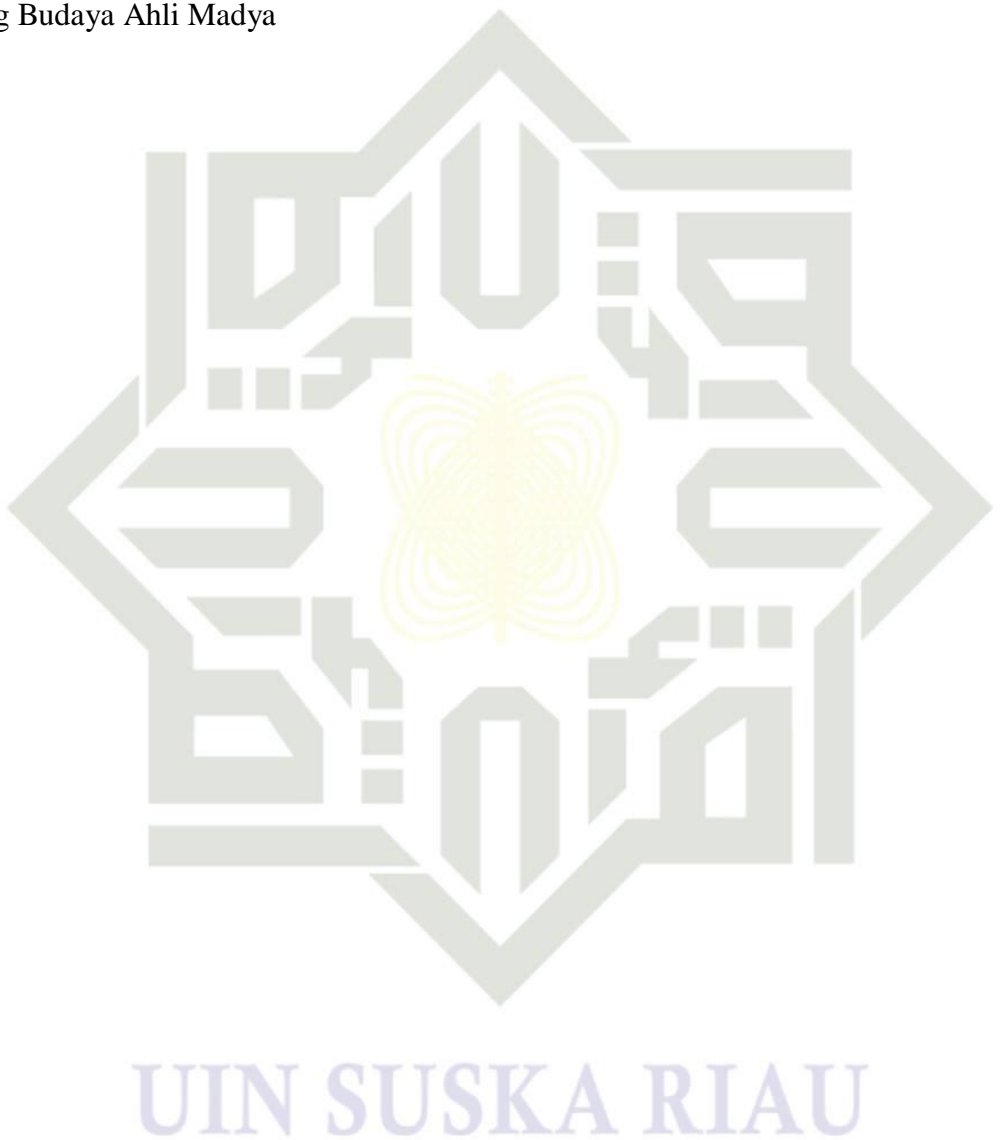
6. Bidang Diplomasi dan Promosi Budaya, terdiri dari :
 - a. Seksi Diplomasi Budaya
 - b. Seksi Pengembangan Teknologi Budaya
 - c. Seksi Publikasi Budaya
7. Pamong Budaya Ahli Madya

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

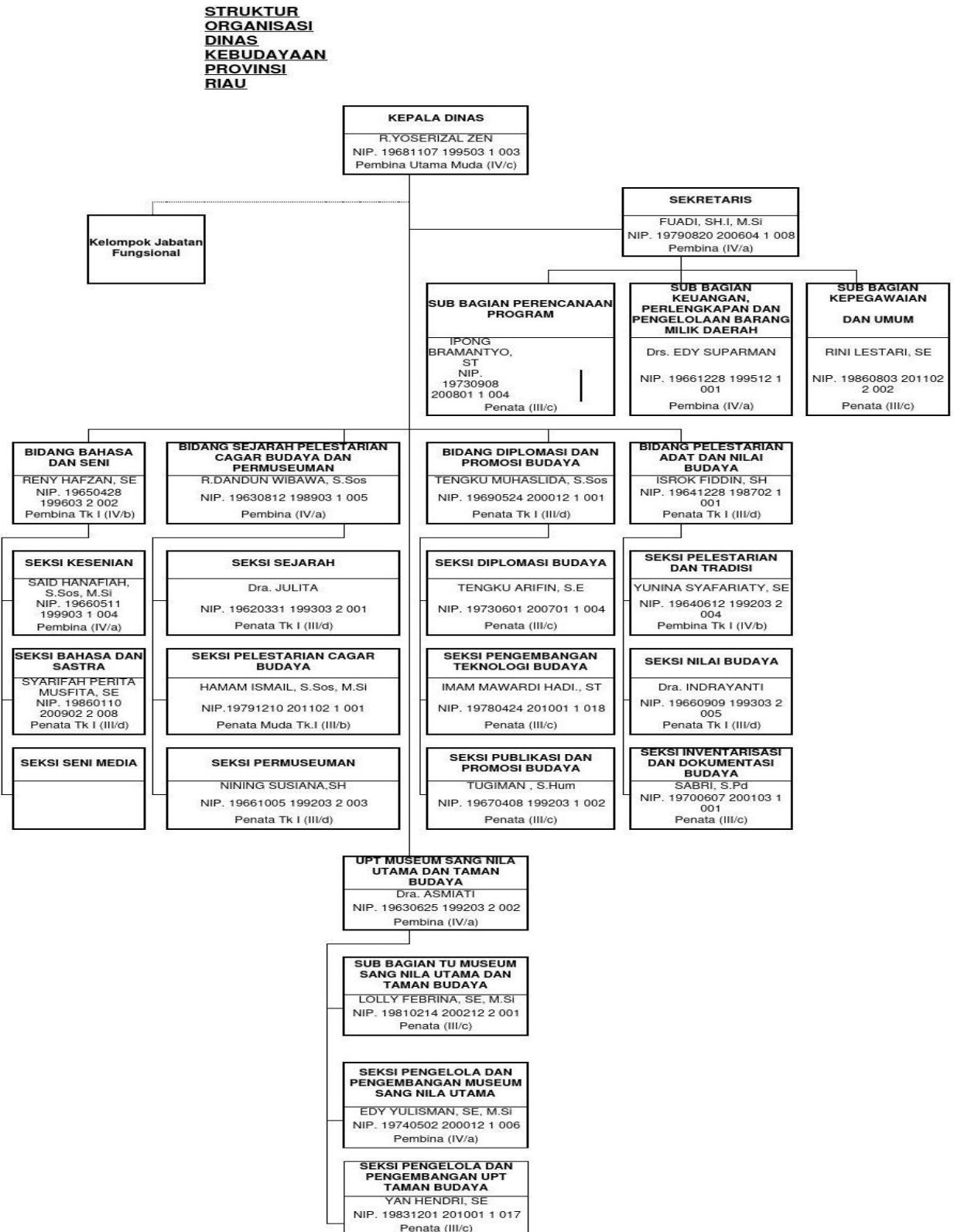
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar 4.2

Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan 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.

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

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah disusun dalam penulisan skripsi ini, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dari peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau sebagai berikut :

1. Peran kepemimpinan Dinas Kebudayaan Provinsi Riau melalui perannya sebagai inovator belum cukup baik hal ini berdasarkan tanggapan dari para pegawai yang menilai bahwa kepemimpinan Dinas Kebudayaan Provinsi Riau saat ini tidak jauh berbeda dengan kepemimpinan-kepemimpinan sebelumnya. Sebagai komunikator pimpinan Dinas Kebudayaan Provinsi Riau mampu menyampaikan pesan atau gagasan kepada bawahannya dengan baik dan terstruktur. Sebagai motivator pimpinan mampu untuk mendorong pegawai untuk bekerja sesuai dengan tanggungjawabnya, motivasi diberikan oleh pemimpin pada saat apel ataupun rapat koordinasi hanya saja pimpinan belum pernah memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik. Sebagai kontroler pimpinan Dinas Kebudayaan Provinsi Riau belum maksimal karena hanya memantau kinerja para pegawai melalui SKP saja.
2. Faktor-faktor penghambat pemimpin Dinas Kebudayaan Provinsi Riau dalam meningkatkan kinerja pegawai ada 3, faktor pertama yaitu



kurangnya kesadaran diri dari masing-masing pegawai, kedua kurangnya kedisiplinan pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau dalam bekerja dan yang terakhir keterbatasan dalam sarana dan prasarana.

6.2. Saran

Setelah mengemukakan beberapa kesimpulan, maka dalam uraian tersebut akan dikemukakan saran sebagai harapan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi kedisiplinan pegawai mengenai jam masuk dan keluar kantor serta kedisiplinannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi pegawai yang tidak menjalankan suatu pekerjaannya dengan baik atau tidak mematuhi peraturan yang ada sebagaimana mestinya, maka pemimpin Dinas Kebudayaan Provinsi Riau harus segera menindak lanjuti dengan memberikan sanksi seperti sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat sesuai dengan pelanggarannya.
2. Kepada pemerintah Provinsi Riau diperlukan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai untuk pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau agar dapat bekerja dengan maksimal tanpa ada hambatan karena terbatasnya fasilitas yang disediakan oleh kantor.
3. Perlunya pemberian penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang berprestasi yang menunjang kepuasan kerja 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, S. (2011). Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, Dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 88. <https://doi.org/10.21009/jmp.02109>
- Al Qur'an dan Hadits
- Amrin, M. (2019). Asas-Asas Kepemimpinan Dalam Islam. *Resolusi*, 2(2), 121–127.
- Anggito, Albi dkk. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Djadjuli, R. D. (2017). Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, 4(567–568), 565–573.
- Dwi Putra, Shandy. (2011). *Kinerja Dinas Kesehatan Dalam Memanfaatkan Sistem Informasi Manajemen Jaminan Kesehatan Masyarakat Miskin (SIM-JAMKESMAS) Di Dinas Kesehatan Kota Bandung*. Diploma thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Fahmi, I.(2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Faisal, Sanapiah. (2010). *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Feeryana, Fitria. (2017). *Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Fian. (2020). Teknik Purposive Sampling Serta Contohnya dalam <https://tambahpinter.com/teknik-purposive-sampling/>
- Idris, Muhammad. (2001). *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga
- Ikhlasan, M. A. (2017). Nilai - Nilai Cinta Tanah Air Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 2(2), 108–114. <https://doi.org/10.17977/um019v2i22017p108>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teori Dan Praktik"*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kepan, Jeremias. T. (2003). *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah :Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. Makalah, Seminar Sehari, Fisipol UGM, Yogyakarta.

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

© 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.

- Mahmud, R. A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yasika Nusantara Tour & Travel Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Muliadi, D. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Barus*.
- Muslim. (2020). Kepemimpinan Menurut Perspektif Islam dalam Membentuk Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.30868/im.v3i01.686>
- Raharjo, Mudjia. (2011). *Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif*. Pascasarjana Fakultas Adab dan Humaniora. UIN Alauddin Makassar. Makassar
- Ramadhan, B. M., & Hadi Ryandono, M. N. (2015). Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(4), 274. <https://doi.org/10.20473/vol2iss20154pp274-287>
- Ramadhani, Danang Setya. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Ramli, M. (2017). Kepemimpinan Inovatif Dalam Implementasi Kebijakan Strategis Pemerintah Kota Makassar. *JPP (Jurnal Politik Profetik)*, 5(2), 168–184. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/jpp/article/view/4343>
- Risai, V. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rohayuningsih, H., Handoyo, E., & Artikel, I. (2015). Berpikir Kreatif dalam Pengambilan Keputusan. *Forum Ilmu Sosial*, 42(1), 106–113. <https://doi.org/10.15294/fis.v42i1.9248>
- Sa'uddin, D., Cassany, A., & Hafni, I. (2016). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh*
- Siambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Surto, E. (2017). Pengembangan Objek Wisata Berbasis Analisis Swot. *Jurnal Spasial*, 3(1), 19–24. <https://doi.org/10.22202/js.v3i1.1597>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Supriyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sumilat, C., Paputungan, R., & Golung, A. (2017). Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas. *E-Jurnal Acta Diurna*, 6(1), 1–15.
- Supardi. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Keterlibatan Group Decision Making Dalam Perubahan Organisasi. *Tarbawi*, 1(1), 37–48. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tarbawi/about>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamo, Hero. (2017). *Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Manajemen Syariah (Studi di Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kota Metro)*. Institut Agama Islam Negeri Metro
- Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Thoha, Miftah. (2018). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wardhani, A. W. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Jawa Barat*. Universitas Pasundan.
- Yusuf. (2019). *Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Gayo Lues*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Aceh.

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

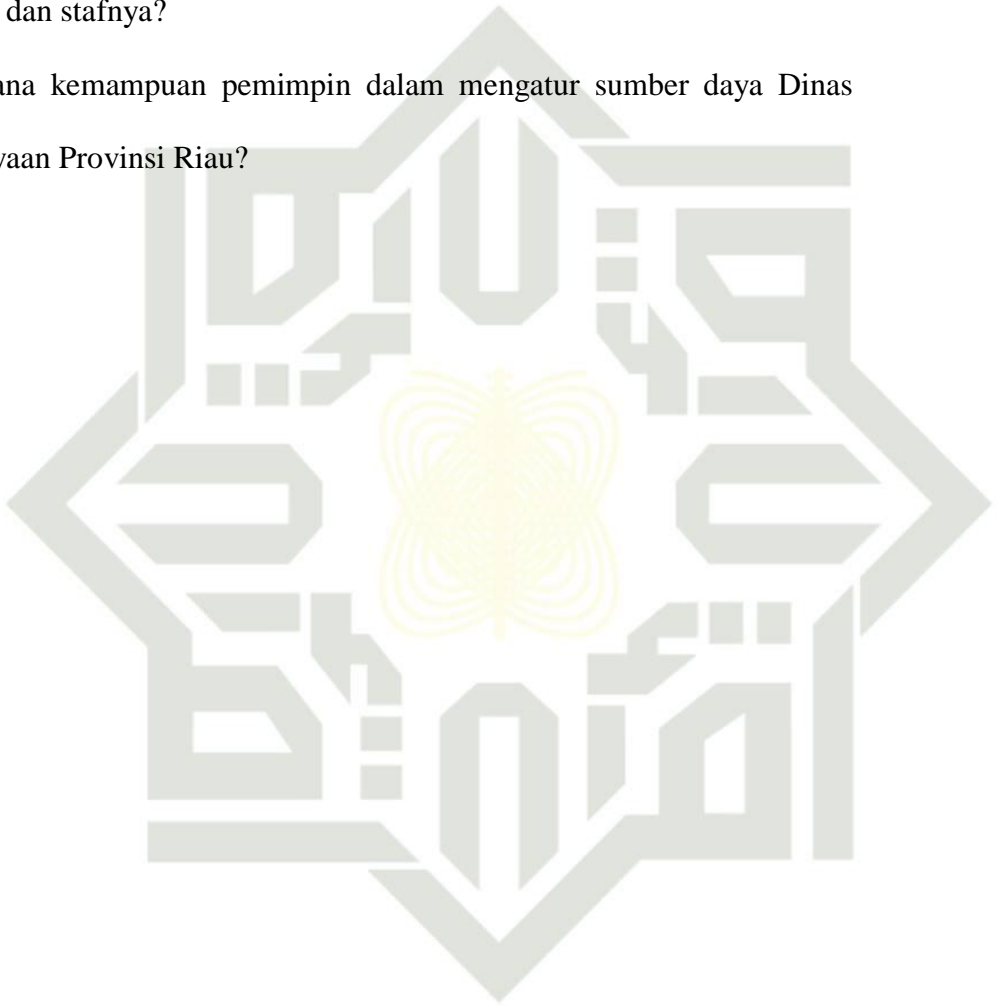
© Hak cipta milik UIN Suska Riau**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau****LAMPIRAN****PEDOMAN WAWANCARA****A. Pemimpin Dinas Kebudayaan Provinsi Riau**

1. Bagaimana upaya yang bapak lakukan dalam menciptakan kepemimpinan yang inovatif?
2. Bagaimana cara Bapak memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya?
3. Jika prestasi pegawai bagus, apakah pegawai mendapatkan penghargaan? Dan jika pegawai dan staf melakukan pelanggaran apakah mendapat teguran atau sanksi? Seperti apa sanksi yang diberikan?
4. Bagaimana pengawasan yang Bapak lakukan terhadap pegawai?
5. Apa yang menjadi faktor penghambat bagi Bapak untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

B. Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau

1. Dari sudut pandang Bapak/ Ibu sudahkah sejauh ini kepemimpinan inovatif itu terwujud?
2. Bagaimana dengan kemampuan konseptual pemimpin?
3. Bagaimana pimpinan dalam berkomunikasi?
4. Apakah pimpinan memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan?
5. Apakah pimpinan memotivasi pegawai dan staf dalam bekerja?

6. Jika prestasi pegawai bagus, apakah pegawai mendapatkan penghargaan? Dan jika pegawai dan staf melakukan pelanggaran apakah mendapat teguran atau sanksi? Seperti apa sanksi yang diberikan?
7. Bagaimanakah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dan stafnya?
8. Bagaimana kemampuan pemimpin dalam mengatur sumber daya Dinas Kebudayaan 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.

LAMPIRAN DOKUMENTASI WAWANCARA



Narasumber 1 : Bapak R. Yoserizal



Narasumber 2 : Bapak Fuadi, SH.I, M.Si

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



Narasumber 3 : Bapak Isrok Fiddin, SH



Narasumber 6 : Bapak Arie Hendrawan, S.Sos

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



Narasumber 4 : Ibu Dra. Indrayanti

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.



Narasumber 5 : Ibu Happy Rosalina, S.Pi, M.Si

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Narasumber 7 : Muhammad Rafiz, SE

LAMPIRAN



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

- 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.

https://ekp.riau.go.id/capaianmaster/cetak/bulanan/195521

0/10/2021

PENILAIAN CAPAIAN SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

Jangka Waktu Penilaian (3 s.d 31 Mei 2021)

NO	I. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET				AK	REALISASI					
			KUANT / OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA		KUANT / OUTPUT	KUAL / MUTU	WAKTU	BIAYA	PERHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SASARAN KERJA
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Mencatat data kepegawaian	0,000	7 Surat	100,00	1 Bulan	0	0,000	7 Surat	100,00	1 Bulan	0	276,00	92,00
2	Mengumpulkan dokumen kepegawaian berdasarkan fungsinya.	0,000	7 Surat	100,00	1 Bulan	0	0,000	7 Surat	100,00	1 Bulan	0	276,00	92,00
3	Menyiapkan dan menata dokumen kepegawaian	0,000	1 Dokumen	100,00	1 Bulan	0	0,000	1 Dokumen	100,00	1 Bulan	0	276,00	92,00
4	Menyiapkan kelengkapan administrasi pelaksanaan tugas.	0,000	1 Laporan	100,00	1 Bulan	0	0,000	1 Laporan	100,00	1 Bulan	0	276,00	92,00
5	Menerima dokumen masuk pada subbagian administrasi keuangan, perlengkapan, dan pengelolaan barang milik daerah	0,000	2 Dokumen	100,00	1 Bulan	0	0,000	2 Dokumen	100,00	1 Bulan	0	276,00	92,00
6	Menerima dokumen keuangan yang masuk	0,000	3 Dokumen	100,00	1 Bulan	0	0,000	3 Dokumen	100,00	1 Bulan	0	276,00	92,00
7	Mencatat, menyelesaikan dan mengarahkan dokumen keuangan	0,000	4 Dokumen	100,00	1 Bulan	0	0,000	4 Dokumen	100,00	1 Bulan	0	276,00	92,00
8	Mengumpulkan data /dokumentasi pelaksanaan kegiatan	0,000	4 Dokumen	100,00	1 Bulan	0	0,000	4 Dokumen	100,00	1 Bulan	0	276,00	92,00
9	Mempelajar di disposisi/perintah lisan yang diberikan pimpinan	0,000	3 Laporan	100,00	1 Bulan	0	0,000	3 Laporan	100,00	1 Bulan	0	276,00	92,00
II. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS													
a. Tugas Tambahan													
b. Kreativitas													
Nilai Capaian SKP													92 (Sangat Baik)

Pekanbaru, 31 Mei 2021
Pejabat Penilai,

ROBBY RIHANDRI S. STP
19860524 200802 1 001



DAFTAR HADIR HARIAN
DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI RIAU

Hari/Tanggal : SELASA, 27 April 2021

NO	NAMA	JABATAN	BIDANG	TANDA TANGAN	
				12.00	12.30
1	MUSNI MUBAROK	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	KEUANGAN		
2	SALIDA SOFYAN	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	KEUANGAN		
3	NENENG YANTI	TENAGA AKUNTANSI	KEUANGAN		
4	DESMAWATI	TENAGA AKUNTANSI	KEUANGAN		
5	AZE MELVA PUTRI	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	KEUANGAN		
6	SUKMA ADEFA	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	KEUANGAN		
7	MUHAMMAD FABIAN	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	KEUANGAN		
8	JANNATA ARDI	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	PERENCANAAN PROGRAM		
9	RICKO HARLUS	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	PERENCANAAN PROGRAM		
10	QODRI NELA ANTANI	TENAGA ADMINISTRASI	PERENCANAAN PROGRAM		
11	ARIE HENDRIAN	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	KEPEGAWAIAN DAN UMUM		
12	SITI IBANNA'LAH SYAHER	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	KEPEGAWAIAN DAN UMUM		
13	RESKHA EDRIYANA	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	KEPEGAWAIAN DAN UMUM		
14	DERI APRINO	TENAGA ADMINISTRASI	KEPEGAWAIAN DAN UMUM		
15	DIAN PRATIWI	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		
16	DEDE EKA KURNIA	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		
17	RIZKI NOVIRMAN	TENAGA ADMINISTRASI	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		
18	EKA FEBRY RAHMADANI	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		
19	HAZUL AZMI	TENAGA ADMINISTRASI	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		
20	SISSA	TENAGA ADMINISTRASI	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		
21	TRI RATNA WELAN SARI	TENAGA ADMINISTRASI	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		
22	ARIFAH HIDAYAH	TENAGA ADMINISTRASI	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		
23	RINI SARTRE	TENAGA ADMINISTRASI	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		
24	NURUL KHOIROMI	TENAGA ADMINISTRASI	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		
25	NORANI	TENAGA ADMINISTRASI	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		
26	DOZY GERHANA PUTRA	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		
27	FADHILLAH FIRZA	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	UPII, MUSEUM SANG NILA UTAMA DAN TAMAN BUDAYA		



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

H. R. Soebrantas No. 155 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

Un.04/F.VII.I/PP.00.9/2606/2021
Biasa

Pekanbaru, 29 April 2021 M
17 Ramadhan 1442 H

Bimbingan Skripsi

Kepada
Yth. **Drs. H. Almasri, M.Si.**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Dwi Yuniar Andini
NIM : 11770523581
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/menyusun skripsi dengan judul: **"Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau"**. Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga



Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA
NIP. 19751112 199903 2 001

Hak Cipta Ditundukkan

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Lajiang mengizinkan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 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

H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampar - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekosos@uin-suska.ac.id

Un.04/F.VIII.I/PP.00.9/4264/2021

Pekanbaru, 20 Agustus 2021 M

Biasa

11 Muharram 1443 H

Bimbingan Skripsi

Kepada

Yth. **Dr. Rodi Wahyudi, S. Sos, M. Soc, Sc**

Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Dwi Yuniar Andini
NIM : 11770523581
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : IX (Sembilan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan

Wakil Dekan Bid. Akademik dan

Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si

NIP. 19790101 200710 1 003

Hak Cipta Dituduhkan Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

embusan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

1. Dilarang membuat atau 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. 155 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

Un.04/F.VII/PP.00.9/2854/2021

Pekanbaru, 08 Juni 2021 M

Biasa

27 Syawal 1442 H

Izin Riset

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 : Dwi Yuniar Andini
NIM. : 11770523581
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas
Kebudayaan 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. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Mengutipan 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.



UIN SUSKA RIAU

PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/41734
TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Perintah Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : 04/F.II/PP.00.9/2854/2021 Tanggal 8 Juni 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : **DWI YUNIAR ANDINI**
2. NIM/KTP : **11770523581**
3. Program Studi : **ILMU ADMINISTRASI NEGARA**
4. Jenjang : **S1**
5. Alamat : **JL. SAUDARA, PERUMAHAN INDAH HARI SANDA BLOK H NO. 9
KECAMATAN TAMPAN KOTA PEKANBARU**
6. Judul Penelitian : **PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS
KEBUDAYAAN PROVINSI RIAU**
7. Lokasi Penelitian : **DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI RIAU**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Dengan rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 14 Juni 2021



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU**

UIN SUSKA RIAU

Terselamatkan :

Ditujukan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Kebudayaan Provinsi Riau
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip 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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
 قمرينته قروفينسي رياو
DINAS KEBUDAYAAN
 دینس کبودایاء
 Jalan Jenderal Sudirman No. 194, Tangkerang Tengah
 PEKANBARU

Pekanbaru, 07 Oktober 2021
 30 Shafar 1443 H

Kepada :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan
 Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
 Sultan Syarif Kasim Riau
 di-
 Pekanbaru

430/DISBUD-Sekre/2021/293 Sdr.
 Biasa
 Pelaksanaan Kegiatan
 Riset/Pra Riset dan
 Pengumpulan Data untuk
 Bahan Skripsi

Sehubungan surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/Non Izin-Riset/41734 tanggal 14 Juni 2021 tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut, diberitahukan kepada Saudara bahwa nama yang tersebut di bawah ini sudah melakukan Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi, yaitu :

1. Nama : **DWI YUNIAR ANDINI**
2. NIM : 11770523581
3. Program studi : Ilmu Administrasi Negara
4. Jenjang : S1
5. Alamat : Jl. Saudara, Perumahan Indah Hari Sanda Blok H No. 9 Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru
6. Judul Penelitian : Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Riau
7. Lokasi Penelitian : DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI RIAU

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan semestinya.

a.n. KEPALA DINAS KEBUDAYAAN ROVINSI RIAU,
 SEKRETARIS,



FUADI, SH.I, M.Si
 Pembina Tk.I
 NIP. 19790820 200604 1 008

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.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
3. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
4. 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.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Dwi Yuniar Andini lahir di Sungai Guntung pada tanggal 25 Juni 1999. Anak kedua dari tiga bersaudara, pasangan dari Bapak Tukimo dan Ibu Nursiah Wati. Penulis menyelesaikan pendidikan di TK Islam Al-Munawwarah pada tahun 2005, melanjutkan sekolah di SD Negeri 006 Tagaraja dan selesai pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Al-Ikhlas dan selesai pada tahun 2014, lalu melanjutkan kembali pendidikan di SMA Negeri 1 Kateman dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017 peneliti melanjutkan keperguruan tinggi negeri di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Program studi Ilmu Administrasi Negara dan menyelesaikan tugas akhir pada tanggal 22 November 2021.

Pada masa perkuliahan penulis telah melaksanakan Kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Dinas Kebudayaan Provinsi Riau dan penulis juga telah menyelesaikan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kecamatan Kateman, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau.

Email : andinidwiyuniar@gmail.com