

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.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**UPAYA PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN ORIENTASI
NILAI KERJAPEGAWAI DI BIRO ORGANISASI
TATA LAKSANA SEKRETARIAT
DAERAH PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Sarjana sosial
(S.Sos)*



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

YARNO
NIM.11642100534

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF
KASIM RIAU
2023**



PENGESAHAN UJIAN MUNAQASAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa

- : yarno
- : 11642100534
- : upaya pemimpin dalam meningkatkan orientasi nilai kerja pegawai di biro organisasi tata laksana sekretariat daerah provinsi riau

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

- : Kamis
- : 19 Januari 2023

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 24 Januari 2023

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



Dr. Imron Rosidi, S.Pd., MA., Ph.D

NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua Penguji I

Sekretaris/Penguji II

Dr. Toni Hartono, M.Si

NIP. 19780605 200701 1 024

Azwar, S.E., M.M

NIK. 19850601 202012 1 004

Penguji III

Penguji IV

Dra. Silawati, M.Pd

NIP. 19690902 199503 2 001

M. Fahli Zatrachadi, M. Pd

NIP. 19870421 201903 1 008

© Hak cipta milik 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,
 - Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Sudah melakukan bimbingan, arahan, koreksi, serta perbaikan sebagaimana
sinyal terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Yarno
NIM : 11642100514
Program Studi : Bimbingan Konseling Islam
Judul Skripsi : UPAYA PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN
ORIENTASI NILAI KERJAPEGAWAI DI BIRO
ORGANISASI TATA LAKSANA SEKRETARIAT
DAERAH PROVINSI RIAU

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk
dipertahankan guna melengkapi tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk
mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat
diangkat untuk diuji dalam sidang munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.


Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan
terima kasih.

Pekanbaru, 12 Desember 2022

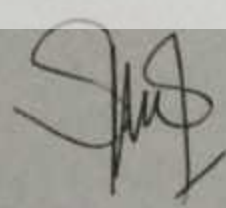
Mengetahui

Ketua Prodi Bimbingan Konseling Islam

Pembimbing


Zulamri, MA

NIP.197407022008011009


Dra. Silawati, M.Pd

NIP.196909021995032001

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

Silawati, M.Pd

Pekanbaru, 12 Desember 2022

Pembimbing Skripsi

: Nota Dinas

Kepada Yth,

: 5 (Eksemplar) Skripsi

Dekan

: Pengajuan Ujian Skripsi

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

A.n. Ayuni Laili

Di Pekanbaru

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna

pempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara Yarno

NIP. 11642100534 dengan judul "Upaya Peminpin Dalam meningkatkan Orientasi

Kerja Pegawai Di biro Organisasi Tata Laksana Sekertariat Daerah Provinsi

Riau" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh

gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas

Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat

dianggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah fakultas Dakwah dan

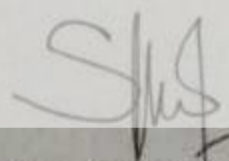
Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan

terima kasih,

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing

Dra. Silawati, M.Pd

NIP. 196909021995032001

© 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.



LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

: Yarno

: 11642100534

: Bandur Picak, 20 Juni 1995

: Bimbingan Konseling Islam

: Upaya Pemimpin Dalam Meningkatkan Orientasi

Nilai Kera Pegawai di Biro Organisasi Tata

Laksana Sekretariat Daerah provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan

penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah

maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini, jika

terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dikemudian hari

terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya

bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh

dengan karya tulis ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah

dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta undang-

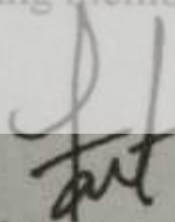
undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan

dari pihak manapun.

Pekanbaru, 26 Januari 2023

Yang membuat pernyataan,



Yarno

Nim: 11642100534

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



SURAT PERNYATAAN

© Hak cipta milik 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berlandaskan di bawah ini:

Nama : YARNO
NIM : 11642100534
Tempat dan Tanggal Lahir : Bandur Ricak, 20 Juni 1995
Fakultas dan Jurusan : Dakwah dan Ilmu Komunikasi
Prodi : Bimbingan Konseling Islam
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* :

Uji Pemimpin Dalam meningkatkan orientasi nilai kerja
Pegawai di Biro organisasi Jaba Laksana sekretariat
Konsultasi Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulis 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. Apabila 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, 26 Januari 2023

Yang membuat pernyataan



METERAI
TEMPEL

A7AFAAKX288748687

YARNO
YARNO

NIM : 11642100534

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.

ABSTRAK

UPAYA PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN ORIENTASI NILAI KERJA PEGAWAI DI BIRO ORGANISASI TATA LAKSANA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU

YARNO
NIM. 11642100534

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami upaya pimpinan dalam meningkatkan orientasi nilai kerja dengan etos kerja pegawai. Penelitian ini berjenis field research. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian adalah tempat atau daerah yang akan dijadikan subjek penelitian kali ini, yaitu di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau dengan kantor pusat berada di Jl. Jenderal Sudirman Kota Pekanbaru, Riau 28156, Indonesia. Sumber data primer dari hasil wawancara dan data sekunder sejarah organisasi. Key informan dalam penelitian ini adalah Kepala dan staff Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam peningkatan nilai dan etos kerja terdiri unsur intrinsik seperti memberikan kepercayaan dalam bekerja dan memberikan penghargaan, sementara upaya pimpinan diantaranya yakni, aspek nilai kerja, yakni, Nilai Instrnsik dan Nilai. Eksrinsik Faktor-Faktor yang mempengaruhi Nilai kerja, yakni lingkungan, Kepuasan dan Tujuan Individual, dan dalam pelaksanaan Faktor-faktor penghambat dalam upaya pimpinan dalam meningkatkan orientasi nilai kerja dengan etos kerja diantaranya, sikap pegawai, perilaku pegawai, Karakter Pegawai, Norma dan Auran yang berlaku dalam orientasi kerja, jadi bisa di ambil kesimpulan bahwasanya nilai kerja yang maksimal akan megantarkan para pekerja kepada keadaan dan situasi nyaman saat bekerja, nilai kerja akan menghasilakan sikap loyalitas kepada: pekerja, nilai kerja juga dapat menentukan kualitas kerja seseorang.

Kata Kunci: Upaya Pemimpin, Orientasi Nilai Kerja, Faktor Penentu dan Faktor Penghambat.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

**LEADERS' EFFORTS IN INCREASING VALUE ORIENTATION
EMPLOYEE WORK IN ORGANIZATION BUREAU
SECRETARIAT PROCEDURE
RIAU PROVINCE REGION**

**YARNO
NIM. 11642100534**

The purpose of this research is to find out and understand the leadership's efforts to improve work value orientation with employee work ethic. This research is a field research type. The research method used is descriptive qualitative. The research location is the place or area that will be the subject of this research, namely the Organizational Administration Bureau of the Regional Secretariat of Riau Province with its head office located on Jl. General Sudirman Pekanbaru City, Riau 28156, Indonesia. Primary data sources from interviews and secondary data from the history of the organization. The key informants in this study were the heads and staff of the Organizational Administration Bureau of the Regional Secretariat of Riau Province. The results of research that has been carried out in increasing values and work ethic consist of intrinsic elements such as giving confidence in work and giving awards, while leadership efforts include aspects of work values, namely, Intrinsic Values and Values. Extrinsic Factors that influence work values, namely the environment, Satisfaction and Individual Goals, and in the implementation Factors that influence the leadership's efforts to improve work value orientation with work ethics include, employee attitudes, employee behavior, Employee Character, Norms and Rules applies in work orientation, so it can be concluded that maximum work value will lead workers to comfortable conditions and situations when working, work value will result in an attitude of loyalty to: workers, work value can also determine the quality of one's work.

Keywords: Leader Effort, Work Value Orientation, Determinants and Obstacle factor.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil ‘alamin, sedalam syukur dan setinggi puji penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“UPAYA PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN ORIENTASI NILAI KERJA PEGAWAI DI BIRO ORGANISAI TATA LAKSANA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU”** shalawat dan salam tidak lupa penulis doakan semoga senantiasa Allah limpahkan kepada Nabiullah, Habibullah Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang penuh pengetahuan.

Skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada Allah SWT, yang telah memberikan Kesehatan dan kemudahanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang dapat kita rasakan saat ini. Kepada kedua orang tua Ayahanda Anas dan Ibunda Ikam yang selalu memberikan kasih sayang yang amat besar tak hentinya berdoa dan memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Khairunas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Dr. Hj.Helmiati, M.Ag sebagai Wakil Rektor I, Dr. H. Mas’ud Zein, M.Pd, sebagai Wakil Rektor II, Edi Erwan, S.Pt., MA sebagai Wakil Rektor III.
2. Imron Rosidi, S.pd., M.A., Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwa dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Dr. Masduki, M.Ag

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.

Selaku Wakil Dekan I, Dr. Toni Hartono, M.Si Selaku Wakil Dekan II, Dr. H. Arwan, M.Ag Sebagai Wakil Dekan III.

Zulamri, MA, selaku Ketua Program studi Bimbingan Konseling Islam. Rosmita, M.Ag selaku Sekretaris Program Studi Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Dra. Silawati, M.Pd, selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan motivasi yang bermamfaat bagi penulis dari awal hingga selesai penulisan skripsi ini.

5. Dosen Program Studi Ilmu Komunikasi dan Karyawan/ti Fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang telah memberikan bekal ilmu yang tidak ternilai harganya.

6. Terima kasih Dr.Drs.Kemal,M.Si selaku.Kepala Biro Organisasi Sekretariat Provinsi Riau.

7. Keluarga tercinta Ayahanda Anas, Ibunda Ikam, Serta Kakanda Misra Andryan Terimakasih selalu mencurahkan do'a, nasihat, motivasi, kasih sayang dan harapan serta dukungan moril dan materil kepada penulis.

8. Teman-teman kelas Karir dan Industri yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

9. Terimakasih untuk seluruh teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis, memberikan semangat dan kebersamaannya

Akhirnya semoga segala kebaikan dan pengorbanan yang telah diberikan dilipat gandakan oleh Allah SWT, Amin. Semoga skripsi ini bermanfaat, terutama bagi penulis sendiri.

Pekanbaru, Januari 2022

Salam Hormat,

Yarno

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

Persetujuan	
Pengesahan	
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Penegasan Istilah	5
1.3.Rumusan Masalah.....	6
1.4.Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1.5.Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Kajian Terdahulu.....	9
2.2.Landasan Teori.....	10
1. Upaya Pemimpin	10
2. Tinjauan Umum Tentang Nilai Kerja.....	14
3. Etos Kerja	18
2.3.Kerangka Pemikiran.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1.Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian	29
3.2.Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	29
3.3.Sumber Data	30
3.4.Informan Penelitian	30
3.5.Teknik Pengumpulan Data	31
3.6.Validitasi Data	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.Teknik Analisis Data	33
--------------------------------	----

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1. Deskripsi Umum Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau	34
4.2.Dasar Hukum	36
4.3.Visi dan Misi Biro Organisasi	36
4.4.Tujuan dan Sasaran.....	37
4.5.Kedudukan dan Tugas Pokok Biro Oranisasi.....	38
4.6.Uraian Tugas dan Struktur Organisasi.....	39
4.7.Struktur Organisasi Biro Organisasi.....	50

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.Hasil Penelitian.....	51
1. Upaya Pemimpin dalam Meningkatkan Orientasi Nilai Kerja dengan Etos Kerja Pegawai di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau	51
2. Faktor – Faktor Penghambat Upaya Pimpinan dalam Meningkatkan Orientasi Nilai Kerja dengan Etos Kerja Pegawai di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau	62
5.2.Pembahasan	64

BAB VI PENUTUP

6.1.Kesimpulan	66
6.2.Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

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 TABEL

Tabel 3.1	Waktu Pelaksanaan Penelitian	30
Tabel 4.1	Susunan PNS Lingkungan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau	35
Tabel 4.2	Tingkat Pendidikan Pegawai pada Kantor Biro Organisasi	35
Tabel 4.3	Jumlah Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau	36

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Biro Organisasi	50



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 I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Allah telah menjadikan manusia sebagai pemimpin di atas bumi, hal tersebut diamanahkan agar manusia mampu mengolah dan memakmurkan segala yang berada di atas dunia sebagai titipan. Setiap harinya manusia beraktifitas sebagai langkah dalam bertahan hidup, menjalani hari demi hari guna memenuhi kebutuhan dan keperluannya. Manusia sebagai makhluk sosial tersebut, diharuskan bekerja baik dengan berwirausaha maupun bekerja dengan pihak lainnya.

Bekerja merupakan suatu hal sentral dalam hidup manusia di berbagai kebudayaan, meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa setiap budaya memiliki nilai dan konsepsi tersendiri dalam memaknai suatu pekerjaan. Kita dapat melihat bahwa bagaimanapun bekerja merupakan suatu hal yang penting dan signifikan untuk mayoritas orang dengan melihat pertimbangan bahwa individu mendedikasikan hidupnya untuk bekerja.¹

Islam memotivasi ummatnya untuk senantiasa bersemangat dalam bekerja, bukan hanya dalam rangka memenuhi hajat dan gaji yang akan diterima, namun dalam Islam, bekerja juga dinilai salah satu langkah dalam menjalin hubungan dengan sang Rabb, Allah berfirman dalam surah al-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²

¹ Ino Yuwono, “Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta”, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 - No. 3 / 2013-12, 158.

² The Holy Al-Qur’an Al-Fatih, *Al-Quran al-Karim Tafsir Perkata Tajwid Kode Arab* (Jakarta: Insan Media Pustaka, 2013), 138.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Bekerja merupakan suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan dalam konteks ini diartikan para abdi, bukan hanya kebutuhan fisik dan materi namun juga kebutuhan batin.³ Bekerja adalah suatu kegiatan yang sangat penting dalam meningkatkan taraf hidup, bekerja menjadi hal yang urgen dalam menopang kebutuhan pribadi dan keluarga. Namun, dengan bekerja akan menentukan nilai dan kualitas karyawan atau para pekerjanya.

Nilai dan kerja mempunyai hubungan yang erat. Nilai yang positif dapat mempengaruhi sikap dan pandangan individu terhadap sesuatu tindakan. Nilai kerja juga merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja.⁴ Nilai kerja adalah orientasi dan sikap terhadap pekerjaannya di perusahaan, loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi, dan terhadap hubungan personal dengan anggota perusahaan. Nilai kerja sangat penting dimiliki setiap pegawai perusahaan, karena nilai kerja mempengaruhi produktivitas, komitmen organisasi, perilaku organisasional, kepuasan kerja dan performa kerja.⁵ Salah satu penelitian yang dilakukan Hofstede menghasilkan empat dimensi kerja yang bermanfaat untuk memahami pentingnya nilai dalam sebuah organisasi, diantaranya ;(1) jarak kekuasaan. (2) penghindaran ketidakpastian, (3) individualisme, (4) maskulinitas.⁶

Nilai kerja yang maksimal akan mengantarkan para pekerja kepada keadaan dan situasi nyaman saat bekerja, nilai kerja akan menghasilkan sikap loyalitas kepada pekerjaan, nilai kerja juga dapat menentukan kualitas kerja seseorang. Nilai kerja juga melahirkan kegigihan dalam tanggung jawab. Berbeda dengan hal tersebut, sifat pribadi seseorang akan juga berpengaruh dalam pekerjaannya.

Setiap pekerja memiliki sifat dan sikap yang dibawa oleh kebiasaan masing-masing, sikap akan melahirkan nilai dan kualitas kerja namun sifat dan watak akan menghasilkan kepuasan dari nilai kerja. Nilai kerja adalah sikap dan

³ *Ibid.*, 159.

⁴ Herlia Rahmawati, *Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi*, (Malang :Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2016), 7

⁵ Daryanto, *Dinamika Nilai Kerja : Studi Indigeneous pada Karyawan yang Bersuku Jawa di Pulau Jawa*. (Skripsi Psikologi, Universitas Negri Semarang,2013), 13

⁶ Ivancevich, *Organizational behaviour and Management*, (New York : McGraw-Hill, 2005), 65.

pandangan terhadap kebiasaan kerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Nilai kerja menjadi sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka.⁷

Berbicara mengenai kinerja berarti berbicara sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Dalam organisasi public suatu organisasi dapat dikatakan memiliki kinerja yang optimal apabila tingkat pencapaian tujuan organisasi semakin tinggi, dalam konteks organisasi public titik temu pengukuran kinerja berada pada tingkat kepuasan pelanggan dan hasil kerja yang dicapai oleh organisasi yang bersangkutan.⁸

Pada tingkat pelaksanaan tugas lebih menekankan kepada individu-individu yang melaksanakan proses pekerjaan, dengan demikian dibutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu system formal untuk mengkaji/memeriksa dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.⁹ penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek ataupun sesuatu barang. Secara singkat dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja sumber daya ini adalah untuk memperbaiki efisien dan aktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan¹⁰

Buruknya nilai kerja para karyawan atau pegawai akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Banyak sudah yang dilihat dalam kasus seperti ini, seperti tidak tercapainya target pekerjaan, ambruknya tata kelola pekerjaan, bahkan hingga mengantarkan kepada bangkrut dan turun gunung. Oyo Hotels misalnya, Startup yang didukung oleh SoftBank ini memecat 3 ribu karyawan di

⁷ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, Cet-1 (Malang: UIN Malang Press, 2007), 66-67

⁸ Arief, M. 2007. Pemasaran Jasa & kualitas Pelayanan: Bagaimana Mengelola Kualitas Pelayanan Agar Memuaskan Pelanggan. Malang: PT Bayu Media Publishing.6

⁹ Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media:118)

¹⁰ A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya: 10

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

China awal Maret 2020, dikarenakan tidak maksimalnya nilai kerja para pegawai sehingga malah merugikan perusahaan.¹¹

Nilai kerja juga merupakan sikap akan yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Nilai kerja mempunyai dasar dan nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.¹²

Kerja yang baik akan mengeluarkan individu dengan segudang kreatifitas, dan nilai kerja yang baik akan sangat membantu juga dalam pengimplementasian hal tersebut. Para pemimpin perusahaan atau instansi akan sangat senang bila melihat kinerja dan kualitas para pegawai atau karyawannya maksimal dalam bekerja. Dari yang penulis lihat, salah satu lembaga atau instansi di Provinsi Riau yang juga memiliki beberapa pegawai dan karyawan adalah Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah

Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah (SETDA) Provinsi Riau adalah salah lembaga yang turut serta dalam upaya pengaplikasian etos kerja dan nilai kerja kepada para pegawai dan karyawannya. Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah (SETDA) Provinsi Riau merupakan instansi yang mengurus urusan bidang tatanan dan pengurusan perusahaan di bawah payung SETDA Provinsi Riau.

Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah (SETDA) Provinsi Riau sekarang dikepalai oleh Dr. Drs. Kemal, M.Si, dengan kantor pusat berada di Jl. Jenderal Sudirman No.460, Jadirejo, Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28156, Indonesia.

Berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat beberapa pegawai yang kurang maksimal dalam bekerja, terlebih dikarenakan faktor nilai kerja yang tidak terpenuhi, sehingga kurang memuaskan harapan pimpinan. Hal tersebut bisa disebabkan oleh implementasi dari nilai kerja yang tidak signifikan. Oleh karena

¹¹Warta Ekonomi, *Perspektif Baru Bisnis*, <https://www.wartaekonomi.co.id/read279518/dampak-perusahaan-ini-phk-ribuan-karyawan-no-8-anak-usaha-garuda-indonesia>, diakses pada 22 Desember 2020, pukul 12.03 WIB

¹²<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/10/etos-kerja-definis-fungsi-cara.html>, di akses padatanggal 10 September 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Orientasi Nilai Kerja Pegawai Di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau.**”

1.2 Penegasan Istilah

Agar tidak terjadi kekeliruan dalam pembahasan ini serta memudahkan memahaminya, maka penulis merasa perlu menegaskan istilah yang terdapat di dalam penelitian ini, yaitu :

1. Upaya menurut kamus KKBI adalah Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia upaya adalah usaha, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, daya upaya).¹³ Upaya adalah usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud memecahkan persoalan mencari jalan keluar. Upaya dapat dipahami sebagai suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan dengan mengarahkan tenaga dan pikirannya.
2. Pemimpin (*leader*) adalah seseorang atau kelompok orang yang melaksanakan peran kepeimpinan yang sebagai eksekutif, administrator, penengah atau kepala, komanda, ketua dan lain sebagainya yang selalu tanggap, tampil berani, memiliki inisiatif serta kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan atau suatu kelompok dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau tujuan organisasi yang dipimpinya.
3. Orientasi dalam KBBI diartikan dengan peninjauan untuk menentukan sikap (arah, tempat, dsb); berorientasi, melihat-lihat atau meninjau (supaya kenal atau tahu); mempunyai kecenderungan pandangan atau menitikberatkan pandangan.¹⁴ Orientasi adalah peninjauan untuk menentukan sikap, arah, tempat dan sebagainya yang tepat dan benar atau pandangan yang mendasari pikiran, perhatian atau kecenderungan.
4. Nilai Kerja merupakan suatu refleksi sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya seperti aktivitas ataupun keterlibatan dalam perusahaan, dan

¹³ Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka, 1998), 530.

¹⁴ *Ibid.*, 1023.

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.

jenjang karir yang lebih tinggi.¹⁵

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan, maka fokus masalah penelitian yang akan ditelaah dalam penelitian ini yakni :

- 1) Bagaimana Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Orientasi Nilai Kerja Dengan Etos Kerja Pegawai Di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau?
- 2) Apa saja Faktor – Faktor Penghambat Upaya Pimpinan dalam Meningkatkan Orientasi Nilai Kerja dengan Etos Kerja Pegawai di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau ?

1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui dan memahami upaya pimpinan dalam meningkatkan orientasi nilai kerja dengan etos kerja pegawai di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- b) Untuk Mengetahui Faktor – Faktor Penghambat Upaya Pimpinan dalam Meningkatkan Orientasi Nilai Kerja dengan Etos Kerja Pegawai di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau

2) Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna dan memberikan manfaat yang besar, baik secara teoritis maupun praktis

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan dari prespektif akademis bagi pengembangan nilai kerja dan etos kerja pada umumnya.
- b. Sebagai persyaratan penulis sebagai tugas akhir untuk mendapatkan

¹⁵ Widodo, *Perbedaan Work Values Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak*. (Skripsi Psikologi, 2008), 35.

gelar sarjana S1 pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Bimbingan Konseling Islam.

c. Dapat memberikan referensi dan masukan-masukan bagi dosen, mahasiswa, dan kalangan akademisi lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti, memberikan pengalaman dan wawasan dalam menerapkan Ilmu Pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

b. Bagi Biro Organisasi Setda Provinsi Riau, sebagai bahan analisa acuan dalam mengukur etos dan nilai kerja pegawai instansi

1.5.Sistematika Penulisan

Untuk menggambarkan secara keseluruhan mengenai laporan ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis mengemukakan latar belakang masalah, penegasan istilah, permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan, kajian teori, kajian terdahulu, dan kerangka pikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan metodologi yang di pakai dalam penelitian yang terdiri pendekatan lokasi dan waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, observasi, wawancara dan dokumen pengambilan data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Profil dan sejarah tempat penelitian Visi dan Misi, sarana dan prasarana.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang analisis data tentang pengaruh Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Orientasi Nilai Kerja Dengan Etos Kerja Pegawai Di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Bab VI : PENUTUPAN

Pada bab ini berisi tentang tentang kesimpulan dari hasil dansaran saran.

DAFTAR PUSTAKA 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 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

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Terdahulu

Setelah ditinjau dari beberapa kajian terdahulu atau penelitian yang relevan, maka penulis memilih beberapa rujukan penelitian karena memiliki tema sejenis, yaitu pernikahan usia dini. Adapun beberapa di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Skripsi yang ditulis oleh Sri Wahyuni Hasnur jurusan Manajemen Dakwah UIN SUSKA RIAU pada tahun 2020 dengan judul “*Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Dalam Mengembangkan Sumber Dayat Santri*”. Hasil penelitian, menggunakan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi serta analisis menggunakan deksriptif kualitatif. Penelitian menyimpulkan upaya pimpinan pondok pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar dalam mengembangkan sumber daya santri yaitu kognitif (pengetahuan) mendasar yang diterapkn oleh pondokpesantren Muallimin Bangkinang Kota untuk menciptakan santri yang berkualitas yaitu pengetahuan tentang Akidah, Fiqih (shalat jenazah, sumber hukum islam, konsep ijtihad dan bermazhab). Afektif (nilai) yangditerapkan oleh pondok pesantren Muallimin Bangkinang Kota yaitu moral (tentang perilaku dan sikap)¹⁶. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi dan juga menjelaskan upaya pimpinan.
2. Skripsi yang ditulis oleh Riska Asri Safitri, jurusan Bimbingan Konseling Islam dengan judul “*Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di PT. Riau Agri Parit Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir*”. Hasil penelitian, teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh menggunakan metode

¹⁶ Sri Wahyuni Hasnur, *Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri*, UIN SUSKA RIAU, 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian deskriptif kualitatif . hasil penelitian di PT. Riau Agri yaitu masih banyak kekurangan-kekurangan seperti minimnya penyediaan sarana dan prasarana kerja karyawan, minimnya intensif yang diterima oleh karyawan pada setiap bulannya dan hubungan emosional antara pimpinan dan bawahan yang belum terjalin begitu baik, dimana salah satu penyebabnya adalah minimnya ketersediaan anggaran keuangan perusahaan. Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan masih ada kendala di dalam pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan namun pimpinan telah mengupayakan semaksimal mungkin agar terjadi peningkatan etos kerja karyawan di PT. Riau Agri.¹⁷ Persamaan penelitian penulis adalah menjelaskan bagaimana upaya pimpinan di tempat teliti dan menggunakan teknik deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.

1.2. Landasan Teori

1. Upaya Pemimpin

a) Pengertian Upaya Pemimpin

Upaya pemimpin menurut kamus KKBI adalah Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia upaya adalah usaha, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, daya upaya).¹⁸ Menurut Tim Penyusunan Departemen Pendidikan Nasional, upaya adalah usaha, akal atau ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya.

Menurut Wahyu Baskoro, upaya adalah usaha atau syarat untuk menyampaikan sesuatu atau maksud (akal, ikhtiar). Menurut Torsina Upaya adalah kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan . Menurut Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa mengartikan kata upaya adalah usaha akal ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud , memecahkan persoalan, mencari jalan keluar ,dsb). Sedangkan menurut

¹⁷ Riska Asri Safitri, *Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di PT. Riau Agri Parit Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir*, 2019. UIN SUSKA RIAU. Pekanbaru

¹⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 530.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sriyanto upaya adalah usaha untuk mencapai sesuatu.¹⁹

Menurut Henry Pratt Fairchild, pemimpin dalam arti luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha (upaya) orang lain atau melalui prestasi, kekuasaan atau posisi.²⁰

Pemimpin adalah suatu lakon atau peran dalam sistem tertentu karena seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan dan belum tentu mampu memimpin. Pemimpin jika dialihbahasakan kebahasa Inggris menjadi “*Leader*”, yang mempunyai tugas untuk *lead* anggota sekitarnya. Sedangkan makna *Lead* adalah sebagai berikut:

- a. *Loyalitas*, seseorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitas dalam kebaikan.
- b. *Educate*, seseorang pemimpin mampu mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan *knowledge* pada rekan-rekannya.
- c. *Advice*, memberikan saran nasehat dari permasalahan yang ada
- d. *Discipline*, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.²¹

Pada prinsipnya, seorang pemimpin memiliki pengikut (pegawai) dalam proses kepemimpinannya. Dimana pengikut atau pegawai harus diperlakukan dengan baik, sehingga terciptalah kepemimpinan yang sukses.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kelebihan di suatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi individu lain maupun kelompok untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

¹⁹ Wahyu Baskoro, 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Setia. Kawan Champion), 902.

²⁰ Rafy Sapuri, *Psikologi Islam* (Jakarta:Rajawali Press, 2009), hal.408

²¹ <http://kepemimpinan.com/2009/03/pengertian-pemimpin-dalam-bahasa.html>] post by: aynul label. Diakses pada 17 November 2022 Pukul 14:20 WIB.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b) Ciri-ciri pemimpin

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin diantaranya.

- 1) Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimiliki sangat berguna diterapkan pada saat itu dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya.
- 2) Memahami setia permasalahannya secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- 3) Mampu menerapkan konsep *“The Right Man and The Right Place”* secara tepat dan baik. Seorang pemimpin harus mampu menempatkan karyawannya sesuai dengan tempatnya dan kemampuannya atau kompetensi yang dimilikinya.²²

Adapun menurut Veithzal Rivai mengatakan bahwa ciri-ciri pemimpin diantaranya sebagai berikut:

- 1) Rasa percaya diri, berhubungan secara positif dengan efektivitas dan kemajuan diri sendiri.
- 2) Integritas merupakan konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan.
- 3) Berorientasi pada 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.²³

²² Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*. Hal. 19

²³ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012) dikutip oleh Danang Setya Ramadhani, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar DIY*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), h.20.

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) Tugas pokok seorang pemimpin

Menurut James AF Stoner, tugas pokok yang harus dikerjakan oleh seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

1) *Manager work with and other people*

Pemimpin bertanggung jawab untuk bekerja sama dengan orang lain. Baik dengan atasan, bawahan, teman sejawat atau pemimpin yang lain yang ada dalam unit organisasi tersebut. Demikian juga orang lain yang berada diluar organisasi tersebut.

2) *Manager are responsible and accountable*

Pemimpin bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas sampai berhasil melakukan evaluasi, mengatur tugas-tugas untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya.

3) *Managers balance competing goals and set priority*

sumber daya yang ada pada diri pemimpin sangat terbatas, oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur tugas-tugas melalui urutan prioritasnya. Mampu mengelola waktu secara efektif, mampu mendelegasikan tugas sesuai dengan kemampuan bawahan serta menyelesaikan konflik secara efektif.

4) *Managers are mediator*

Konflik-konflik selalu terjadi dalam suatu organisasi, oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu menjadi mediator.

d) Pemimpin dalam perspektif Islam

Dalam Islam, kriteria pemimpin yang sukses yaitu:

- 1) Pemimpin yang dicintai oleh bawahannya. Ketika seorang pemimpin dicintai oleh bawahan, maka organisasi yang dipimpinnya akan berjalan dengan baik.
- 2) Pemimpin yang menampung aspirasi bawahannya. Selain dicintai, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menampung aspirasi bawahannya.
- 3) Pemimpin yang selalu bermusyawarah. Selain siap menerima dan mendapat kritikan atau taushiyah, pemimpin juga 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bermusyawarah dengan bawahan.

- 4) Tegak. Tipe pemimpi dalam Islam tidak otoriter, melainkan tegak dan bermusyawarah serta dicintai oleh bawahannya.²⁴

Dalam Islam, keteladanan seorang pemimpin bagi pegawai menjadi hal yang utama. Sebelum memerintahkan, maka pemimpin harus melaksanakannya terlebih dahulu. Seperti tercantum dalam surat Al-Baqarah ayat 44 yang berbunyi:

أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ

Artinya: “Mengapa kamu menyuruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban) mu sendiri, padahal kamu membaca Al Kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir?”²⁵

Ayat diatas menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus menjadi teladan yang baik bagi pegawainya.pabila seorang pemimpin menginginkan pegawainya tepat waktu, maka pemimpin harus memulainya terlebih dahulu. Jika pemimpin menginginkan pegawainya jujur, maka pemimpin harus jujur.

2. Tinjauan Umum Tentang Nilai Kerja

a. Pengertian Nilai Kerja

Nilai telah diartikan oleh para ahli dengan berbagai pengertian, dimana pengertian satu berbeda dengan yang lainnya. Adanya perbedaan pengertian tentang nilai ini dapat dimaklumi oleh para ahli itu sendiri karena nilai tersebut sangat erat hubungannya dengan pengertian-pengertian dan aktivitas manusia yang kompleks dan sulit ditentukan batasannya. Bahkan, karena sulitnya itu, Kosttaf memandang bahwa nilai merupakan kualitas empiris yang tidak dapat didefinisikan, tetapi hanya dapat dialami dan dipahami secara langsung.²⁶

²⁴ Didin Hafidudhin. *Manajemen Syariah* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 120-124.

²⁵ Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. 7.

²⁶ Chabib Thoha. *Kapita Selektta Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996), 61.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) nilai diartikan harga, ukuran, angka yang mewakili prestasi, sifat-sifat penting yang berguna bagi manusia, dalam menjalani hidupnya.²⁷ Nilai adalah sesuatu yang diyakini akan kebenaran serta mendorong seseorang dalam pengaplikasiannya. Nilai adalah sesuatu yang menjadikan individu atau kelompok sosial agar mencipta keputusan mengenai apa yang diperlukan atau sebagai sesuatu yang akan dicapai.²⁸

Kemudian kerja dalam KBBI adalah merupakan sesuatu yg dilakukan (diperbuat); sesuatu yg dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian; kegiatan melakukan sesuatu; perayaan yg berhubungan dng perkawinan, khitanan, dsb.²⁹ Menurut Hofstede, nilai kerja adalah orientasi individual dan sikap kepada pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan individualismenya dengan warga perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi.³⁰

Yuwono mengatakan bahwa nilai merupakan keyakinan umum yang mengarahkan perilaku dan sikap individu seseorang dalam menghadapi situasi yang beragam.³¹ Nilai kerja juga menjadi sebagai suatu keadaan psikologis, hubungan, atau kondisi material dari tiap individu yang berusaha untuk mencapai sebuah tujuan.³²

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai kerja adalah sebagai suatu keyakinan serta sikap individu mengenai tata cara bertingkah laku dengan tujuan akhir yang diinginkan individu terhadap pekerjaannya yang digunakan sebagai prinsip atau standar dalam hidupnya.

²⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 376.

²⁸ M. Asrori, *Psikologi Pembelajaran* (Bandung : CV Wacana Prima, 2008), 153.

²⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 703

³⁰ Hofstede, *Cultures Consequences: International Differences In Work-Related Values*. Beverly Hills,

(CA: Sage, 1980), 81.

³¹ Dayakismi dan Hudaniah, *Psikologi Sosial*. (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2006), 54.

³² Nugroho Hadi, *Nilai Kerja Pada Wanita Yang Bekerja* "Jurnal Psikologi Teori & Terapan" (Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2014, Vol. 4, No. 2), 116.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Aspek-Aspek Nilai Kerja

Adapun aspek-aspek nilai kerja merupakan standarisasi pengukurannilai kerja (*work value*). Menurut Wollack, Goodale, Witjing, dan Smith yang kemudian dikembangkan menjadi angket, membagi aspek – aspek nilai kerja dalam 2 bagian, yaitu:

1. Nilai Instrinsik

Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang merujuk pada apa yang terjadi dalam keterlibatan individu dalam pekerjaan yang melibatkan kegiatan langsung oleh individu seperti prestasi kerja.

2. Nilai Ekstrinsik

Nilai kerja ekstrinsik adalah nilai kerja yang merujuk padaakhir dari pekerjaan ataupun konsekuensi dari kegiatan pekerjaan yang dilakukan secara langsung oleh individu seperti jaminan keluarga ataupun tunjangan lainnya.³³

c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Nilai Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi nilai kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan

Lingkungan tempat seorang bekerja mempengaruhi work value seseorang dalam bekerja, seperti lingkungan fisik tempat kerja, orang-orang yang ada di lingkungan organisasi. Lingkungan ataupun situasi yang dialami oleh seseorang akan membuat munculnya dorongan untuk membuat penilaian pada suatu hal, demikian juga terhadap nilai kerjanya.

2. Kepuasan

Kepuasan yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya menentukan nilai kerjanya. Kepuasan karyawan dipandang sebagai hal yang menyeluruh dari pekerjaannya, maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka nilai kerja mereka akan terpengaruh juga.

³³ Meiyanto, Sito & Fauzan, H. Santhoso, *Nilai – Nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia*. “Jurnal Psikologi” tp: 1999), No.1, 29-40.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Tujuan Individual

Tujuan individual merupakan suatu target yang ingin dicapai oleh karyawan, yang menyebabkan karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai hal tersebut.³⁴

d. Dimensi-Dimensi Nilai Kerja

Dimensi-dimensi yang sangat mempengaruhi nilai kerja yaitu:

1. Jarak Kekuasaan

Jarak kekuasaan adalah adanya ketidaksamaan wewenang dan kekuasaan antara atasan dengan bawahan atau batasan-batasan kewenangan antara atasan dengan bawahan dalam suatu organisasi. Manusia pada dasarnya memiliki perbedaan kemampuan fisik dan intelektual, yang akhirnya dapat membedakan kekayaan dan kekuatan masyarakatnya.

2. Penghindaran Ketidakpastian

Penghindaran ketidakpastian merupakan perasaan terancam seseorang terhadap keadaan ataupun situasi yang tidak pasti atau ambigu pada masa yang akan datang, sehingga cenderung akan membentuk aturan-aturan formal untuk menghindari ketidakpastian tersebut.

3. Individualis-Kolektifis

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana suatu budaya mendukung tendensi individualis atau kolektifis. Budaya individualis mendorong anggota-anggotanya agar mandiri, menekankan pada tanggung jawab dan hak-hak pribadinya, sehingga dalam budaya ini kebutuhan, keinginan, kepentingan dan tujuan individu lebih diutamakan daripada tujuan kelompok.

4. Maskulinitas-Femininitas

Dimensi maskulinitas menekankan terhadap tujuan-tujuan kerja (berpenghasilan, memperoleh kemajuan) dan keterusterangan. Faktor-

³⁴ Matsumoto, dkk. *Culture and Psychology*, (United State : Thompson, 2008), 81-94.

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.

faktor yang terdapat di dalamnya adalah termasuk hubungan yang baik dengan manager, kerjasama yang baik dengan orang lain, bayaran yang tinggi dan dihargai, sehingga maskulinitas sebagai suatu preferensi ke prestasi, heroisme, keterusterangan dan keberhasilan materi.³⁵

3. Etos Kerja

a) Pengertian etos kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.³⁶

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.³⁷

Hadits Rasulullah SAW mengatakan: “*Orang mu”min yang paling sempurna imannya adalah mereka yang paling baik akhlaknya.*” (HR Turmudzi). Dalam bekerja seorang karyawan dituntut untuk bertutur kata yang sopan, bersikap bijak, makan dan minum sesuai dengan tuntunan Islam, berhadapan dengan orang lain dengan baik, rapat juga dengan sikap terpuji dan sebagaimana menunjukkan

³⁵ Yuwono, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005), 100-103.

³⁶ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya* (Jakarta: Rajawali Pres, 2013),

³⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), 15.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jati dirinya sebagai seorang yang beriman. Bahkan dalam hadits lain Rasulullah SAW menggambarkan bahwa terdapat dua sifat yang tidak mungkin terkumpul dalam diri seorang mu'min yaitu bakhil dan akhlak yang buruk (HR. Turmudzi).³⁸

Menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.³⁹

Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.⁴⁰ Anoraga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral
- d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti
- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

Dalam rumusan Jansen Sinamo, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka⁴¹

Sinamo juga menjelaskan etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang

³⁸ <http://rikzamaulana.blogspot.com/2009/01/etika-dan-akhlak-bekerja-dalam-islam.html>, diakses pada tanggal 7 februari.

³⁹ Nyoman Sukardewi, et. all., "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura", *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, volume 4, 2013, 3

⁴⁰ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), 29.

⁴¹ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 64.

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.

integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya. Sinamo memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun kebelakang ini semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja.

Sinamo lebih memilih menggunakan istilah etos karena karena menemukan bahwa etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.⁴²

Menurut sinamo, setiap orang ingin meraih suatu kesuksesan dan keberhasilan, maka dirumuskan menjadi sebuah roh keberhasilan yang artinya sebagai roh kehidupan yang dianugerahkan Tuhan kepada manusia supaya manusia hidup sepenuh-penuhnya, tumbuh sehat-sehatnya, berkembang sebaik-baiknya dan berhasil setinggi-tingginya. Roh keberhasilan adalah juga roh yang menghidupi organisasi. Jika roh ini pamit, maka runtuhlah organisasi tersebut. Artinya roh keberhasilan ini memiliki elemen-elemen atau aspek yang ada didalamnya, jika satu aspek saja yang hilang maka runtuhlah roh

⁴² Ferry Novliadi, Hubungan Antara Organization Besed Self Esteem dengan Etos Kerja *Skripsi* (Medan: universitas sumatra utara fakultas psikologi, 2009), 5-6.

keberhasilan itu sehingga menjadi tidak sempurna.⁴³

b) Aspek-aspek etos kerja

Jansen Sinamo mengatakan bahwa manusia itu pada dasarnya adalah pencari kesuksesan. Arti sukses dipandang relatif oleh sebagian masyarakat dari segi pencapaiannya, namun ada satu hal yang tetap dilihat sama oleh masyarakat dari zaman apapun yaitu cara untuk mencapai kesuksesan dengan 8 etos kerja berikut ini :⁴⁴

a. Kerja adalah rahmat : bekerja tulus penuh syukur.

Bekerja adalah rahmat yang turun dari tuhan, oleh karena itu harus disyukuri. Bekerja dengan tulus akan membuat seseorang merasakan rahmat lainnya, seperti kemampuan menyediakan sandang pangan untuk keluarga dengan gaji yang diperoleh, kemampuan bergaul lebih luas serta meningkatkan kualitas diri ke tingkat yang lebih sehingga bisa tumbuh dan berkembang, kemampuan memaksimalkan talenta saat bekerja, dan kemampuan mendapatkan pengakuan serta identitas diri dari masyarakat dan komunitas. Ketika kita ingin mendapatkan rahmat dan cintanya Allah SWT, dari Ibnu Umar ra bersabda, „*Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mu'min yang bekerja dengan giat*". (HR. Imam Tabrani, dalam Al-Mu'jam Al-Ausath VII/380).

b. Kerja adalah amanah : bekerja benar penuh tanggung jawab.

Amanah melahirkan sebuah sikap tanggung jawab, dengan demikian maka tanggung jawab harus ditunaikan dengan baik dan benar bukan sekedar formalitas. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan kepada seseorang akan menumbuhkan kehendak kuat untuk untuk melaksanakan tugas dengan benar sesuai *job description* untuk mencapai target yang ditetapkan. Rasulullah SAW memberikan janji bagi orang yang

⁴³ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 23-25.

⁴⁴ Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, 71-72.

jujur dan amanah akan masuk kedalam surga bersama para shiddiqin dan syuhada' dalam hadits riwayat Imam Turmudzi : *“Pembisnis yang jujur lagi dipercaya (amanah) akan bersama para nabi, shiddiqin dan syuhada”*.

- c. Kerja adalah panggilan : bekerja tuntas penuh integritas.

Dalam konteks pekerjaan, panggilan umum ini memiliki arti apa saja yang dikerjakan hendaknya memenuhi tuntutan profesi. Profesi yang dijalani untuk menjawab panggilan sebagai akuntan, hakim, dokter, guru, dosen dan sebagainya. Agar panggilan dapat diselesaikan hingga tuntas maka diperlukan integritas yang kuat karena dengan memegang teguh integritas maka seseorang dapat bekerja dengan sepenuh hati, segenap pikiran, segenap tenaga secara total, utuh, dan menyeluruh.

- d. Kerja adalah aktualisasi : bekerja keras penuh semangat.

Aktualisasi merupakan kekuatan yang dipakai untuk mengubah potensi menjadi realisasi. Tujuan dari sikap aktual ini adalah agar seseorang terbiasa bekerja keras dan selalu tuntas untuk mencapai mimpi dan keinginannya tanpa merubah diri seseorang menjadi pecandu kerja. Ada tiga cara mudah untuk meningkatkan etos kerja keras yaitu mengembangkan visi sebagai ilham untuk bekerja keras; kerja keras merupakan ongkos untuk mengembangkan diri; dan kerja keras itu baik, menyehatkan serta menguatkan diri.

- e. Kerja adalah ibadah : bekerja serius penuh kecintaan.

Segala pekerjaan yang diberikan Tuhan harus disyukuri dan dilakukan dengan sepenuh hati. Tidak ada tipe atau jenis pekerjaan yang lebih baik dan lebih rendah dari yang lain karena semua pekerjaan adalah sama di mata Tuhan jika dikerjakan dengan serius dan penuh kecintaan. Berbekal keseriusan itu maka hasil yang akan diperoleh juga akan lebih dari yang dibayangkan. Begitu pula jika pekerjaan yang dilakukan didasarkan oleh rasa cinta. Seberat apapun beban pekerjaan seseorang, berapapun gaji yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



didapatkan, dan apapun posisi yang dipegang akan memberikan nilai moral dan spiritual yang berbeda jika semua didasari dengan cinta. Jadi berkerja serius penuh kecintaan akan melahirkan pengabdian serta dedikasi terhadap pekerjaan.

Islam memandang bahwa bekerja merupakan satu kewajiban bagi setiap insan. Karena dengan bekerja, seseorang akan memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan juga keluarganya serta dapat memberikan maslahat bagi masyarakat di sekitarnya. Oleh karenanya Islam bahkan mengkatagorikannya bekerja sebagai ibadah, yang diperintahkan oleh Allah SWT yang artinya

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah : ayat 105)⁴⁵

- f. Kerja adalah seni : bekerja cerdas penuh kreatifitas.

Bekerja keras itu perlu, namun bekerja dengan cerdas sangat dibutuhkan. Kecerdasan disini maksudnya adalah menggunakan strategi dan taktik dengan pintar untuk mengembangkan diri, memanfaatkan waktu bekerja agar tetap efektif dan efisien, melihat dan memanfaatkan peluang kerja yang ada, melahirkan karya dan buah pikiran yang inovatif dan kreatif.

- g. Kerja adalah kehormatan : bekerja tekun penuh keunggulan.

Kehormatan diri bisa didapatkan dengan bekerja karena dengan melalui pekerjaan maka seseorang dihormati dan dipercaya untuk memangu suatu posisi tertentu dan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya termasuk segala kompetensi diri yang dimiliki, kemampuan, dan kesempatan dalam hidup. Rasa hormat yang terbentuk dalam diri seseorang akan menumbuhkan rasa

⁴⁵ Dapertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemah*, 273.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

percaya diri yang akan meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih tekun

Islam juga memberikan penghargaan yang sangat mulia bagi para pemeluknya yang dengan ikhlas bekerja mengharapkan keridhaan Allah SWT. Penghargaan tersebut adalah sebagaimana dalam riwayat-riwayat hadits berikut : dari Ibnu Abbas ra berkata, Aku mendengar Rasulullah SAW bersabda, *“Barang siapa yang merasakan keletihan pada sore hari, karena pekerjaan yang dilakukan oleh kedua tangannya, maka ia dapatkan dosanya diampuni oleh Allah SWT pada sore hari tersebut.”* (HR. Imam Tabrani, dalam Al-Mu’jam Al-Ausath VII/289). Dan dari Abu Hurairah ra berkata, bahwa Rasulullah SAW bersabda, *“Sesungguhnya diantara dosa-dosa itu terdapat suatu dosa yang tidak dapat diampuni dengan shalat, puasa, haji dan umrah.”* Sahabat bertanya, *“Apa yang bisa menghapuskannya wahai Rasulullah?”*. Beliau menjawab, *“Semangat dalam mencari rizki”*. (HR. Thabrani, dalam Al-Mu’jam Al-Ausath I/38).

- h. Kerja adalah pelayanan : berkerja peripurna penuh kerendahan hati.

Hasil yang dilakukan dalam bekerja bisa menjadi masukan untuk orang lain dan sebaliknya, sehingga dari proses tersebut seseorang telah memberikan kontribusi kepada orang lain agar mereka bisa hidup dan beraktifitas dengan lebih mudah. Jadi bekerja dapat digolongkan sebagai salah satu bentuk pelayanan diri terhadap orang lain.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Anaroga, yaitu:⁴⁶

- a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran

⁴⁶ Pandji, Anoraga, *Psikologi Kerja*, 52

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.

agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi lingkungan

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang

mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan intensif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah konsep yang digunakan dalam memberikan batasan masalah terhadap kajian teori. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian.

Kerangka pikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang didefinisikan sebagai masalah. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau, tujuan penelitian ini adalah sebagai upaya pimpinan untuk melihat bagaimana nilai kerja pada Biro tersebut. Untuk mempermudah penelitian ini, maka peneliti menjelaskan mengenai kerangka pikir dengan tahapan-tahapan kualitatif, meliputi langkah-langkah sebagai berikut.

Pertama, persiapan yang dilakukan peneliti adalah dengan menyusun rancangan penelitian yang akan dilakukan dari permasalahan dalam ruang lingkup peristiwa yang diamati oleh peneliti dilingkungan lokasi penelitian yaitu di Biro

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.



Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang berkaitan tentang keadaan pegawai dalam bekerja. Kemudian peneliti melakukan pengurusan perizinan dan berbagai hal yang diperlukan untuk kelancaran penelitian.

Kedua, peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi dalam mengumpulkan informasi yang merupakan data yang diteliti. Indikasi yang di persoalkan kerja tiap-tiap pegawai dan nilai kerjanya serta melihat bagaimana beresonansi dan relevansi diantara keduanya.

Ketiga, pengolahan data dalam bentuk analisis deskriptif kualitatif atau data yang terperinci ditampilkan dalam bentuk narasi deskripsi. Laporan disusun berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi selanjutnya disimpulkan, dirangkum, dipilih hal-hal yang mencolok, serta difokuskan dalam hal-hal yang penting yang berkaitan dlam penelitian yang diteliti.

Keempat, mengambil kesimpulan dan verifikasi dari data-data sebelumnya yang sudah di proses atau di simpulkan ke dalam bentuk-bentuk yang sesuai dengan pola pemecahan masalah yang dilakukan. Pola tahap akhir dalam penyelesaian penelitian, seluruh hasil penelitian ini siap untuk dilaporkan dalam bentuk tulisan dan dipertanggung jawabkan.

Upaya pemimpin menurut kamus KKBI adalah Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia upaya adalah usaha, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, daya upaya).⁴⁷ Menurut Tim Penyusunan Departemen Pendidikan Nasional, upaya adalah usaha, akal atau ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar, dan sebagainya.

⁴⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,530.

Gambar 2.1.
Kerangka Pikir



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

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

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara insentif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan, individu kelompok atau masyarakat.⁴⁸ Dan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif sebagai penelitian yang tidak mengadakan perhitungan melainkan menggambarkan dan menganalisa data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat atau kata-kata. Dengan kata lain penelitian yang tidak menggunakan perhitungan statistik.⁴⁹

Metode penelitian yang digunakan merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan tentang karakteristik individu, situasi atau kelompok tertentu. Upaya untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu dengan cara ilmiah dan observasi. Adapun penelitian yang penulis buat adalah penelitian yang bersifat kualitatif, dan menghasilkan data yang bersifat deskriptif berupa lisan dari pegawai di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mengembangkan konsep fleksibilitas pada masalah yang dihadapi, menerangkan realitas yang berkaitan dengan penelusuran teori dan mengembangkan pemahaman akan satu hal atau lebih dari fenomena yang dihadapi.

3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau daerah yang akan dijadikan subjek penelitian kali ini, yaitu di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau dengan kantor pusat berada di Jl. Jenderal Sudirman No.460, Sadirejo, Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28156, Indonesia. Adapun waktu penelitian dilaksanakan sebagai berikut.

⁴⁸ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada, 2011),22.

⁴⁹ Soetrisno Hadi, *Metodelogi Riset*, (Yogyakarta: Andi Offset 1997),7.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.1
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No.	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian				
		September	Oktober	November	Desember	Januari
1	Pembuatan Proposal					
2	Seminar Proposal					
3	Perbaikan Proposal					
4	Pengumpulan Data					
5	Pembuatan Laporan					
6	Presentase Hasil					

3.3.Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah ialah subjek dari mana data berasal.

Dan berdasarkan sumber jenis data dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan dari penelitian itu sendiri. Data tersebut diperoleh langsung dari sumber asli atau tidak melalui media. Sumber data primer dapat berupa opini subjek atau orang secara individual maupun kelompok. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi mengenai. Sumber data yang diperoleh dari penulis yaitu subjek penelitian atau narasumber yang berada di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari media tulisan seperti buku, jurnal, data yang diperoleh dari perpustakaan, dokumentasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.4 Informan Penelitian

Pengambilan informan sumber data dalam penelitian ini dilakukan langsung kepada pimpinan biro, yang merupakan suatu teknik pengumpulan data yang sering digunakan. Memilih informan dengan secara langsung dan sengaja. Artinya

pemilihan informan dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan ciri-ciri dan tanda tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.⁵⁰ Dalam penelitian ini, peneliti mengambil informan dengan ciri-ciri yang telah dipertimbangkan, yaitu Informan merupakan orang yang memberikan keterangan dan informasi mengenai masalah yang sedang diteliti dan berperan sebagai narasumber selama proses penelitian.

1. Informan Kunci (*Key Informan*)

Informan kunci merupakan orang yang menjadi sasaran peneliti agar dapat memberikan penjelasan berbagai hal dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal. Dalam hal ini yang menjadi sasaran peneliti adalah Pimpinan atau Kepala Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

2. Informan Tambahan

Informan tambahan adalah orang yang memberikan sejumlah informasi umum mengenai informan kunci. Contoh dari narasumber tambahan adalah 10 pegawai di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya maka data yang dihasilkan melalui teknik-teknik berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan antara wartawan dan narasumber. Disini yang berpihak sebagai wartawan adalah peneliti sendiri dan narasumbernya adalah subjek yang dijadikan penelitian. Wawancara atau interview merupakan salah satu wujud dari komunikasi interpersonal dimana merupakan suatu bentuk komunikasi yang langsung tanpa perantara media antar individu, dalam hal ini peran sebagai pembicara dan pendengar dilakukan secara bergantian, serta

⁵⁰ Supranto Johannes, *Sampling dalam Auditing*, (Jakarta: Rajawali Press, 2007), 3.

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.

sering kali peran itu menyatu.⁵¹

Teknik ini merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain. Dan juga digunakan dalam kegiatan wawancara mendalam. Adapun peralatan yang digunakan berupa recorder, mic dan smartphone.

2. Observasi

Observasi adalah kegiatan memperoleh data dengan melakukan kegiatan pengamatan langsung di lapangan dan penulis mencatat hal-hal yang dianggap penting, mendengarkan, melihat dan mengkaji kemudian dinilai lagi agar memperoleh data yang akurat. Adapun hal-hal yang didapat dari observasi adalah ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, kejadian, peristiwa dan waktu.

3. Dokumentasi

Sejumlah data dan fakta tersimpan dalam bentuk dokumentasi. Sebagian besar foto dan video maupun recorder yang bersangkutan dengan penelitian saat melakukan wawancara dan observasi lapangan yang bertujuan untuk pengumpulan dan penyimpanan informasi.

3.6 Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.⁵² Dalam penelitian ini untuk mendapatkan validitas data dilakukan dengan triangulasi. Adapun triangulasi adalah menganalisis jawaban subjek dengan meneliti kebenarannya.

Validasi data dalam penelitian ini merupakan menggunakan teknik triangulasi sumber yakni menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai sumber dalam memperoleh data. Dalam triangulasi dengan sumber yang terpenting

⁵¹ Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Press, 1991), 93-94.

⁵² Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi*. (Penerbit PT. Rineka Cipta Jakarta, 2006), 12.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

adalah mengetahui adanya alasan-alasan terjadinya perbedaan-perbedaan tersebut. Dengan demikian triangulasi sumber berarti membandingkan informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda.⁵³

3.7 Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, kemudian dilaksanakan pengolahan data dengan dianalisis secara kualitatif dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana di kemukakan oleh Lexy J. Moelong berikut:⁵⁴

1. Klasifikasi data, yakni mengelompokkan data sesuai dengan topik pembahasan.
2. Deskripsi data, yaitu menguraikan data secara sistematis sesuai dengan topik pembahasan.
3. Menarik kesimpulan, yaitu merangkum uraian-uraian penjelasan ke dalam susunan yang singkat dan padat.

Berdasarkan langkah-langkah yang dilaksanakan dalam pengolahan data, maka data yang akan dianalisis ketika semua data baik berupa kata-kata dan gambar yang diperoleh dari penelitian ini.

⁵³ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013)

⁵⁴ Lexy J. Moelong, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 44

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 Deskripsi Umum Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Biro organisasi merupakan salah satu perangkat daerah dilingkungan Provinsi Riau yang berada pada sekretariat daerah Provinsi Riau, sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau dan dijabarkan dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 54 Tahun 2019 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Unit kerja biro organisasi bertempat dilingkungan kerja Gubernur Riau yang beralamat Jalan Jenderal Sudirman, No. 460, Pekanbaru, lantai 1 (satu) gedung lama. Biro organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau dibawah koordinasi Asisten Administrasi Umum mempunyai Tugas membantu Asisten Administrasi Umum dalam penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kelembagaan dan analisis jabatan, reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja dan tatalaksana yang mana pada setiap bidang membawahi beberapa sub bagian lainnya.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut didukung oleh aparatur yang berjumlah 40 orang yang terdiri dari berbagai bagian atau bidang. Susunan personalian tersebut adalah sebagai berikut:

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

Tabel 4.1
Susunan PNS Lingkungan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
	Kepala Biro	1
	Kepala Bagian	3
	Kepala Sub Bagian	9
	Staff	27
	Jumlah	40

Sumber: SubBagian Tata Usaha Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa susunan jabatan personalia pada Biro Organisasi terdiri dari 1 orang kepala Biro, 3 orang sebagai kepala bagian yang membawahi 9 orang kepala bagian dan 27 orang staff pegawai.

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Pegawai pada Kantor Biro Organisasi

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Starta 3	1
2	Strata 2	12
3	Strata 1	18
4	Diploma 3	3
5	Sekolah Menengah Atas	6
	Jumlah	10

Sumber: SubBagian Tata Usaha Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan pada kantor Biro Organisasi Sekretariat daerah Provinsi Riau terdapat 6 orang yang masih tamatan SMA, 3 orang Diploma 3, 18 orang berpendidikan Strata 1, 12 orang berpendidikan Strata 2, 1 orang berpendidikan Strata 3.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 4.3
Jumlah Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau

No.	Golongan Pegawai	Jumlah
1.	Golongan IV	5
2.	Golongan III	28
3.	Golongan II	7
	Jumlah	40

Sumber: SubBagian Tata Usaha Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingka pendidikan pada kantor Biro Organisasi Sekretariat daerah Provinsi Riau terdapat 5 orang yang bergolongan IV, 28 orang bergolongan III, 7 orang bergolongan II.

4.2. Dasar Hukum

Dasar hukum yang menjadikan kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Riau berjalan dengan semestinya hingga saat ini ialah sebagai berikut:

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah
- b. Peraturan daerah Provinsi Riau Nomor 2 Tahun 2001 tentang pembentukan, susunan organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- c. Peraturan daerah Provinsi Riau Nomor 1 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau
- d. Peraturan Gubernur riau Nomor 54 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Riau

4.3. Visi dan Misi Biro Organisasi

Visi

Didalam proses penyelenggaraan tugas pemerintah Kantor Biro Organisasi mempunyai visi dan misi yang merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Dari visi dan misi telah ditetapkan kemudian dijabarkan kedalam tujuan, sasaran

dan strategi pencapaiannya dengan memperhatikan faktor-faktor internal dan eksternal, serta pemahaman terhadap kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam suatu organisasi, adapun visi Biro Organisasi yaitu :

“TERWUJUDNYA ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH YANG BERKUALITAS”.

Misi

Untuk mendukung visi yang telah diusung tersebut maka diwujudkan dengan 5 (lima) misi ialah sebagai berikut:

- a. Mengoptimalkan Penataan Kelembagaan
- b. Mewujudkan Ketatalaksanaan Yang Efektif dan Efisien dengan Prosedur Kerja yang Berstandar Dalam Meningkatkan Pelayanan Prima
- c. Mewujudkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Yang Akurat dan Tepat Waktu
- d. Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang berkompetensi yang Berkarir
- e. Percepatan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Pemerintah Provinsi Riau

Dalam mewujudkan visi dan misi agar tercapai tujuan dan harapan organisasi maka perlu adanya strategi dan kebijakan. Dengan hal itu kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal. kebijakan dan srategi yang dibuat tentunya sesuai dengan faktor internal dan eksternal lembaga agar organisasi tidak kehilangan arah dan setiap kegiatan yang dilakukan akan disesuaikan dengan apa yang menjadi acuan baginya.

4.4 Tujuan dan Sasaran

Selain memiliki Visi dan misi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab didalam pemerintahan Biro Organisasi tentunya memiliki arah tujuan yang akan dicapai dan menjadi fokus bagi organisasi maupun pegawai yang ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

didalamnya. Adapun yang menjadi tujuan Biro Organisasi ialah **“MENINGKATKAN AKUNTABILITAS ORGANISASI”**. Sedangkan sasarannya ialah:

- a. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Reformasi Birokrasi
- b. Meningkatnya Kualitas Organisasi Perangkat Daerah
- c. Meningkatkan Kualitas Ketatalaksanaan

4.5. Kedudukan dan Tugas Pokok Biro Organisasi

Sebagaimana yang disebutkan dalam peraturan Gubernur Nomor 54 tahun 2019 Kantor Biro organisasi berkedudukan di bawah Asisten administrasi umum, yang mempunyai tugas membantu asisten administrasi dalam penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kelembagaan dan analisis jabatan, reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja dan tatalaksana.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Kantor biro organisasi menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan daerah dibidang kelembagaan dan analisis jabatan, reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja dan tatalaksana.
- b. Penyiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah dibidang kelembagaan dan analisis jabatan, reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja dan tatalaksana.
- c. Penyiapan pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah dibidang kelembagaan dan analisis jabatan, reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja dan tatalaksana.
- d. Penyiapan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kelembagaan dan analisis jabatan, reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja dan tatalaksana
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh asisten administrasi umum yang berkaitan dengan tugasnya.

4.6 Uraian Tugas dan Struktur Organisasi

1. Kepala Biro

Sesuai dalam Pergub 54 No.54 tahun 2019 pasal 88 yang telah tertera sebagaimana tugas pokok dan fungsi biro organisasi. Kepala Biro Organisasi mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi Umum dalam penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja dan tatalaksana.

2. Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan

Kepala bagian kelembagaan dan analisis jabatan yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah bidang kelembagaan provinsi, kelembagaan kabupaten/kota dan analisis jabatan; Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bagian menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan daerah di bidang Kelembagaan Provinsi, Kelembagaan Kabupaten/Kota dan Analisis Jabatan
- c. Penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang kelembagaan provinsi. Kelembagaan kabupaten/ kota dan analisis jabatan
- d. Penyiapan bahan pengoordinasian perumusan pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang kelembagaan provinsi, kelembagaan

kabupaten/kota dan analisis jabatan

- e. Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah bidang kelembagaan provinsi, kelembagaan kabupaten/kota dan analisis jabatan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Kepala oleh Biro Organisasi yang berkaitan dengan tugasnya.

1) Sub Bagian Kelembagaan Provinsi

Adapun tugas dan fungsi dari Bidang Subbagian kelembagaan provinsi adalah sebagai berikut:

- a) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Kelembagaan Provinsi
- b) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Kelembagaan Provinsi
- c) Menyiapkan bahan analisis di bidang kelembagaan, peningkatan kapasitas kelembagaan dan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah Provinsi
- d) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang kelembagaan, peningkatan kapasitas kelembagaan dan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah Provinsi
- e) Menyiapkan bahan petunjuk pelaksanaan di bidang kelembagaan, peningkatan kapasitas kelembagaan dan evaluasi keseimbangan Perangkat Daerah Provinsi; menyiapkan bahan koordinasi pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang kelembagaan, peningkatan kapasitas kelembagaan dan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah Provinsi; melaksanakan konsultasi ke Pemerintah Pusat dalam rangka fasilitasi dan evaluasi serta persetujuan rekomendasi rancangan Peraturan Daerah dan rancangan Peraturan

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 satu 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.

Gubernur yang berkaitan dengan kelembagaan Perangkat Daerah, melaksanakan fasilitasi, pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang kelembagaan, peningkatan kapasitas kelembagaan dan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah Provinsi; melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Subbagian Kelembagaan Provinsi

f) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya

2) Sub Bagian Kelembagaan Kabupaten/Kota

Adapun tugas dan fungsi dari Subbagian kelembagaan kabupaten/kota adalah sebagai berikut :

- a) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Kelembagaan Kabupaten / Kota
- b) Menyiapkan bahan analisis di bidang kelembagaan, peningkatan kapasitas kelembagaan dan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten/ Kota
- c) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang kelembagaan, peningkatan kapasitas kelembagaan dan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten/ Kota
- d) Menyiapkan bahan petunjuk pelaksanaan di bidang kelembagaan, peningkatan kapasitas kelembagaan dan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten / Kota
- e) Menyiapkan bahan koordinasi pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang kelembagaan, peningkatan kapasitas kelembagaan dan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota
- f) Melaksanakan konsultasi ke Pemerintah Pusat dalam rangka

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.



fasilitasi dan evaluasi serta persetujuan rekomendasi rancangan Peraturan Daerah dan rancangan Peraturan Gubernur yang berkaitan dengan kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten/ Kota

- g) Melaksanakan fasilitasi, pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang kelembagaan, peningkatan kapasitas kelembagaan dan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota
- h) Menyiapkan fasilitasi Sekretariat Komisariat Witayah Forum Sekretaris Daerah Seluruh Indonesia (Komwil Forsesdasi) Provinsi
- i) Dan melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Subbagian Kelembagaan Kabupaten/ Kota; dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- j) Merencanakan program kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Kelembagaan Kabupaten/Kota;

3) Sub Bagian Analisis Jabatan

Adapun tugas dan fungsi dari Subbagian analisis jabatan adalah sebagai berikut

- a) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang analisis jabatan dan evaluasi jabatan
- b) Menyiapkan bahan penyusunan petunjuk pelaksanaan analisis jabatan, standar kompetensi jabatan dan evaluasi jabatan
- c) Menyusun analisis jabatan biro, peta jabatan dan evaluasi jabatan;
- d) Menyusun analisis beban kerja berdasarkan hasil analisis beban kerja dan peta jabatan
- e) Menyiapkan koordinasi program penyusunan formasi pegawai dan peta jabatan
- f) Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan petunjuk pelaksanaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penyusunan formasi pegawai berdasarkan hasil analisis beban kerja dan peta jabatan

- g) Mengumpulkan data formasi jabatan, teknis pelaksanaan pemanfaatan hasil analisis jabatan
- h) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan fasilitasi pelaksanaan analisis beban kerja, informasi pegawai dan peta jabatan provinsi dan kabupaten/kota
- i) Membina penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan peta jabatan kabupaten/ kota
- j) Membina penyusunan kebutuhan pegawai berdasarkan hasil analisis beban kerja dan peta jabatan kabupaten/ kota
- k) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbagian analisis jabatan
- l) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya

3. Bagian Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas

Bagian Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Kinerja dan Budaya Kerja.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bagian menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang reformasi birokrasi, akuntabilitas kinerja dan budaya kerja
- b. Penyiapan bahan pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat

Daerah di bidang reformasi birokrasi, akuntabilitas kinerja dan budaya kerja

- c. Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang reformasi birokrasi, akuntabilitas kinerja dan budaya kerja
 - d. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Biro Organisasi yang berkaitan dengan tugasnya.
 - e. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bagian Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja
 - f. Penyiapan bahan perumusan kebijakan daerah di bidang reformasi birokrasi, akuntabilitas kinerja dan budaya kerja
- 1) Sub Bagian Reformasi Birokrasi

Adapun tugas dan fungsi dari sub bagian adalah sebagai berikut:

- a) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Reformasi Birokrasi
- b) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Reformasi Birokrasi
- c) Mengkaji dan analisis peningkatan kinerja berdasarkan indikator dan 8 area perubahan (penataan Perangkat Daerah, ketatalaksanaan, SDM, hukum, pengawasan, akuntabilitas, manajemen perubahan dan pelayanan publik)
- d) Mengoordinasikan peningkatan kinerja berdasarkan indikator 8 area perubahan
- e) Membina terhadap 8 kelompok kerja area perubahan di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota

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.

- f) Melaksanakan fasilitasi dalam verifikasi penilaian peningkatan kinerja area perubahan
- g) Melakukan pembinaan kepada instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk membuat kebijakan Penyusunan Roadmap Reformasi Birokrasi
- h) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Reformasi Birokrasi
- i) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya

2) Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja

Adapun yang menjadi tugas dari sub bagian akuntabilitas sebagai berikut:

- a) Merencanakan program/ kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Akuntabilitas Kinerja
- b) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Akuntabilitas Kinerja
- c) Mengawasi pengelolaan data akuntabilitas kinerja Organisasi Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan perundangundangan agar data Akuntabilitas Kinerja terkelola dengan baik
- d) Mengkaji dan analisis di bidang akuntabilitas kinerja
- e) Menyusun petunjuk/pedoman pelaksanaan di bidang akuntabilitas kinerja;
- f) Melaksanakan koordinasi, fasilitasi system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
- g) Melaksanakan monitoring sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan SAKIP Kabupaten/Kota

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.

- h) Menyusun laporan kinerja Perangkat Daerah (Sekretariat Daerah Provinsi Riau)
- i) Menyusun perjanjian kinerja biro
- j) Menjrusun indikator kinerja utama Biro Organisasi
- k) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Akuntabilitas Kinerja
- l) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3) Sub Bagian Budaya Kerja

Kepala subbagian budaya kerja mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Budaya Kerja
- b) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Budaya Kerja
- c) Mengkaji dan analisis di bidang budaya kerja
- d) Melaksanakan kebijakan teknis di bidang peningkatan budaya kerja
- e) Menyelenggarakan koordinasi dan fasilitasi penyelenggaraan budaya kerja
- f) Melaksanakan penyiapan bahan koordinasi dan pembinaan budaya kerja;
- g) Melakukan pembinaan kepada instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/ Kota untuk membangun budaya kerja
- h) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Budaya Kerja
- i) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

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. Bagian Tatalaksana

Kepala bagian tatalaksana mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dibidang tatausaha, tata laksanakan pemerintahan dan pelayanan publik.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bagian menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang tata usaha, tatalaksana pemerintahan dan pelayanan publik
 - b. Penyiapan bahan pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang tata usaha, tatalaksana pemerintahan dan pelayanan publik
 - c. Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang tata usaha, tatalaksana pemerintahan dan pelayanan publik
 - d. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bagian tatalaksana
 - e. Penyiapan bahan perumusan kebijakan daerah di bidang tata usaha, tatalaksana pemerintahan dan pelayanan publik
- 1) Sub Bagian Tata Usaha

Subbagian tata usaha mempunyai tugas:

- a) Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian
- b) Melaksanakan pelayanan administrasi keuangan meliputi penganggaran, penatausahaan, serta pengelolaan sistem akuntansi dan laporan
- c) melaksanakan pelayanan administrasi umum meliputi ketatausahaan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang/aset,

kehumasan, pengelolaan dan pelayanan sistem informasi, serta pengelolaan perpustakaan dan kearsipan;

- d) melaksanakan pengkajian bahan penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan; melaksanakan pendokumentasian peraturan perundang-undangan lingkup biro; melaksanakan pengumpulan dan pengolahan bahan rencana strategis, rencana kerja, rencana kinerja tahunan, rencana kerja dan anggaran, dokumen pelaksanaan anggaran, daftar isian pelaksanaan anggaran, penetapan kinerja, laporan kinerja instansi pemerintah, laporan keterangan pertanggung jawaban, dan laporan penyelenggaraan pemerintah daerah lingkup biro
 - e) Melaksanakan perencanaan pemeliharaan perlengkapan biro
 - f) Melaksanakan pembinaan pegawai aparatur sipil negara
 - g) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbagian tata usaha
 - h) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.
 - i) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbagian tata usaha
 - j) Melaksanakan pengolahan bahan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup biro
- 2) Sub Bagian Tatalaksana Pemerintahan

Adapun yang menjadi tugas dari subbagian tatalaksana pemerintahan sebagai berikut:

- a) Merencanakan program kegiatan dan penganggaran pada subbagian tatalaksana pemerintahan
- b) Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil

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.



pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbagian tatalaksana pemerintahan

- c) Melaksanakan koordinasi penyusunan penyelenggaraan pemerintahan daerah
- d) Menyiapkan bahan pen5rusunan standar operasional prosedur (SOP), pedoman tata naskah dinas, pakaian dinas dan standarisasi sarana dan prasarana dinas;
- e) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbagian tatalaksana pemerintahan
- f) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3) Sub Bagian Pelayanan Publik

Subbagian pelayanan publik mempunyai tugas:

- a) Merencanakan program/ kegiatan dan penganggaran pada subbagian pelayanan publik; membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbagian pelayanan publik
- b) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang pelayanan publik;
- c) Menyiapkan bahan penyusunan petunjuk pelaksanaan standar pelayanan internal dan pelayanan publik
- d) Menyiapkan bahan fasilitasi forum komunikasi pendayagunaan aparatur negara dan daerah
- e) Menyiapkan bahan pemantauan dan pelaporan di bidang pelayanan publik
- f) Mengkaji dan analisis pelaksanaan pelayanan publik
- g) Mengelola pengaduan pelayanan publik untuk diproses lebih lanjut

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.



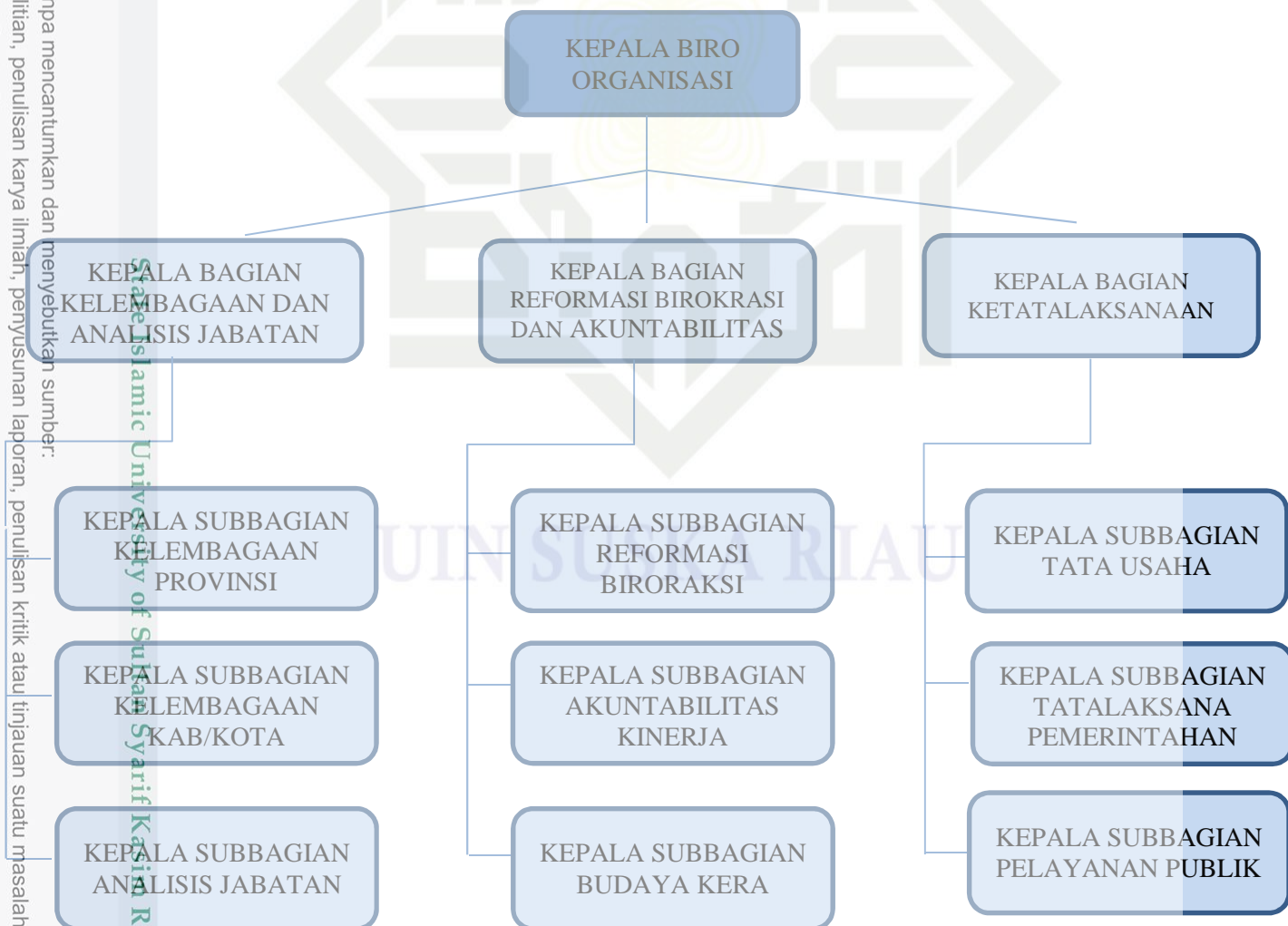
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- h) Menyusun standar pelayanan internal dan pelayanan publik
- i) Melaksanakan fasilitasi forum komunikasi pendayagunaan aparatur negara dan daerah
- j) Melaksanakan monitoring di bidang pelayanan publik
- k) Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbagian pelayanan publik

4.5. Struktur Organisasi Biro Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Biro Organisasi



Sumber: Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Riau

BAB VI PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kesimpulan dalam penelitian ini dimana upaya peningkatan nilai dan etos kerja terdiri unsur instrinsik seperti memberikan kepercayaan dalam bekerja dan memberikan penghargaan, sementara upaya pimpinan diantaranya yakni, aspek nilai kerja, yakni, Nilai Instrnsik dan Nilai Eksrnsik Faktor-Faktor yang mempengaruhi Nilai kerja, yakni lingkungan, Kepuasan dan Tujuan Individual, dan dalam pelaksanaan Faktor-faktor pengahabat dalam upaya pimpinan dalam meningkatkan orientasi nilai kerja dengan etos kerja diantaranya, sikap pegawai, perilaku pegawai, Karakter Pegawai, Norma dan Auran yang berlaku dalam orientasi kerja, jadi bisa di ambil kesimpulan bahwasanya nilai kerja yang maksimal akan megantarkan para pekerja kepada keadaan dan situasi nyaman saat bekerja, nilai kerja akan mengahasilkan sikap loyalitas kepada pekerja, nilai kerja juga dapat menentukan kualitas kerja seseorang.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah didapatkan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan pada Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau untuk dapat meningkatkan dorongan kepada setiap pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik seperti memberikan arahan, memberikan saran dan meningkatkan fasilitas pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kepada pegawai pada Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau diharapkan dapat merubah perilaku yang kurang baik dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan waktu kerja dengan lebih baik kedepannya.

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

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Arief, M. 2007. Pemasaran Jasa & kualitas Pelayanan: Bagaimana Mengelola Kualitas Pelayanan Agar Memuaskan Pelanggan. Malang: PT Bayu Media Publishing.
- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi.* (Penerbit PT.Rineka Cipta Jakarta, 2006)
- Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura”, *Jurnal Akuntansi*
- Chabib Thoha. *Kapita Selekta Pendidikan Islam.*(Yogyakarta: Pustaka Pelajar,1996)
- Dapertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemah*
- Daryanto, *Dinamika Nilai Kerja : Studi Indigeneous pada Karyawan yang Bersuku Jawa di Pulau Jawa.* (Skripsi Psikologi, Universitas Negri Semarang,2013)
- Daryanto, *Dinamika Nilai Kerja : Studi Indigeneous pada Karyawan yang Bersuku Jawa di Pulau Jawa.* (Skripsi Psikologi, Universitas Negri Semarang,2013)
- Dayakisni dan Hudaniah, *Psikologi Sosial.* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2006)
- Didin Hafidudhin. *Manajemen Syariah* (Jakarta: Gema Insani, 2003)
- Ferry Novliadi, Hubungan Antara Organization Besed Self Esteem dengan Etos Kerja
- Herlia Rahmawati, *Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi,* (Malang :Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2016)
- Herlia Rahmawati, *Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi,* (Malang :Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2016)
- Hofstede, *Cultures Consequences: International Differences In Work-Related Values.*Beverly Hills,

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

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/10/etos-kerja-definis-fungsi-cara.html>, di akses padatanggal 10 September 2020.

<http://kepemimpinan.com/2009/03/pengertian-pemimpin-dalam-bahasa.html>]] post by: aynul label. Diakses pada 17 November 2022 Pukul 14:20 WIB.

<http://rikzamaulana.blogspot.co.id/2009/01/etika-dan-akhlak-bekerja-dalam-islam.html>, diakses pada tanggal 7 februari.

Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT BumiAksara, 2013)

Ino Yuwono, “*Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta*”, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 2 - No. 3 / 2013-12

Ivancevich, *Organizational behaviour and Management*, (New York : McGraw-Hill,2005)

Ivancevich, *Organizational behaviour and Management*, (New York : McGraw-Hill,2005)

Jhansen H. Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*

Lexy J. Moelong, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000)

M. Asrori, *Psikologi Pembelajaran* (Bandung : CV Wacana Prima, 2008)

Matsumoto, dkk. *Culture and Psychology*, (United State : Thompson, 2008)

Matsumoto, dkk. *Culture and Psychology*, (United State : Thompson, 2008)

Meiyanto, Sito & Fauzan, H. Santhoso, *Nilai – Nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia*. “*Jurnal Psikologi*” tp: 1999), No.1

Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, Cet-1 (Malang: UIN Malang Press, 2007)

Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, Cet-1 (Malang: UIN Malang Press, 2007)

Nugroho Hadi, *Nilai Kerja Pada Wanita Yang Bekerja "Jurnal Psikologi Teori & Terapan"* (Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2014, Vol. 4, No. 2)

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.

Nyoman Sukardewi, et. all., "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan

Oxy Rindiantika Sari. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Volume 64 Nomor 1 November 2018.

Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta : Rineka Cipta, 1992)

Rafy Sapuri, *Psikologi Islam* (Jakarta:Rajawali Press, 2009)

Riska Asri Safitri, *Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di PT. Riau Agri Parit Baru Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir*, 2019. UIN SUSKA RIAU. Pekanbaru

Sarwoko Endi. 2017. Peranan Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta Nasional di Malang.

Skripsi (Medan: universitas sumatra utara fakultas psikologi, 2009)

Soetrisno Hadi, *Metodelogi Riset*, (Yogyakarta: Andi Offset 1997)

Sri Wahyuni Hasnur, *Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri*, UIN SUSKA RIAU, 2020

Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada,2011

Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Press, 1991)

Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya* (Jakarta; Rajawali Pres, 2013)

Supranto Johannes, *Sampling dalam Auditing*, (Jakarta: Rajawali Press,2007)

The Holy Al-Qur'an Al-Fatih, *Al-Quran al-Karim Tafsir Perkata Tajwid Kode Arab* (Jakarta: Insan Media Pustaka, 2013)

Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka, 1998)

Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002)

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.

Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012) dikutip oleh Danang Setya Ramadhani, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar DIY*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016)

Wahyu Baskoro, 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Setia. Kawan Champion)

Warta Ekonomi, *Perspektif Baru Bisnis*, <https://www.wartaekonomi.co.id/read279518/dampak-perusahaan-ini-phk-ribuan-karyawan-no-8-anak-usaha-garuda-indonesia>, diakses pada 22 Desember 2020, pukul 12.03 WIB

Widodo, *Perbedaan Work Values Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak*. (Skripsi Psikologi, 2008)

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media:118)

Yuwono, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005)



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

DRAFT WAWANCARA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Yarno, Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban dari pertanyaan ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/ibu isikan pada kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“UPAYA PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ORIENTASI NILAI KERJA PEGAWAI DI BIRO ORAGNISASI TATA LAKSANA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI RIAU”**. Pada program studi S1 Bimbingan Konseling Islam

Atas kerjasama dan perhatian Bapak/ibu berikan saya ucapkan terimakasih.

Berilah tanda centang (X) pada kotak yang telah disediakan

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan terakhir : SD/yang sederajat SMA/yang sederajat
bapak/ibu adalah SMP/yangsederajat Diploma/S1/S2/S3

B. DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu mengenai aspek – aspek nilai kerja yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam bekerja ?
2. Menurut Bapak/Ibu apa itu unsur instrinsik dalam nilai kerja ? sebutkan contohnya ?
3. Menurut Bapak/Ibu apa itu unsur ekstrinsik dalam nilai kerja ? sebutkan contohnya ?
4. Menurut Bapak/Ibu apa saja faktor – faktor dalam nilai 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.

5. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai lingkungan kerja pegawai di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau ?
6. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang kepuasan kerja pegawai di Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau ?
7. Apakah tujuan individu menjadi hal yang penting dalam meningkatkan nilai kerja pegawai pada Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau ?
8. Apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan etos kerja pada Biro Organisasi Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Riau ?

