



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

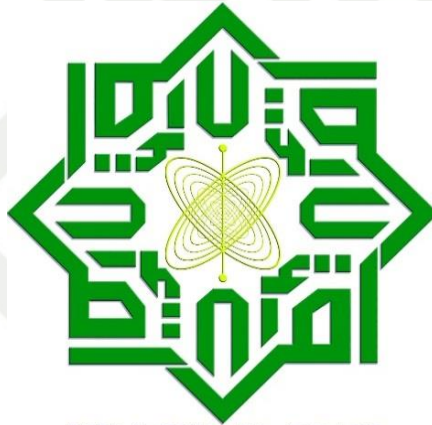
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.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



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

YUSMI LESTARI
NIM. 12070522619

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

PEKANBARU

2024 M/1445 H



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: Yusmi Lestari
 : 12070522619
 : Administrasi Negara
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
 Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan
 Singingi

**DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING**

Devi Deswimar, S.Sos, M.Si
 NIP. 19771227 202321 2 010

Mengetahui

DEKAN
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI
Administrasi Negara



Dr. Hj. Mahvarni, S.E, M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Is... of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Program Studi
 Fakultas
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 PENGESAHAN SKRIPSI

: Yusmi Lestari
 : 12070522619
 : Administrasi Negara
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi
 : 21 Mei 2024

Tim Penguji

Ketua Penguji
Dr. Jhon Afrizal, SHI, MA
 NIP. 19790911 201101 1 003

Penguji I
Dr. Hj. Sitti Rahmah, M.Si
 NIP. 19640508 199303 2 002

Penguji II
Mashuri, MA
 NIP. 19770721 201411 1 002

Sekretaris
Ermansyah, SE, MM
 NIP. 19850328 202321 1 011

UIN SUSKA RIAU

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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yusmi Lestari
 NIM : 18070522619
 Tempat/Tgl. Lahir : Pulau Kunur, 15 Juni 2003
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Administrasi Negara
 Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan
Seringi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, Kamis, 30 Mei 2024
 Yang membuat pernyataan


 Yusmi Lestari
 NIM : 18070522619



* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh:

YUSMI LESTARI

NIM : 12070522619

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi . Populasi dalam penelitian ini pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 pegawai dengan menggunakan teknik Total Sampling. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode uji F regresi berganda dan koefisien determinasi dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa secara simultan ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan, regresi $Y = 1,497 + 0,441 X1 + 0,565 X2 + e$ berarti bahwa setiap peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan ($X1$) akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, masing-masing peningkatan Etos Kerja ($X2$) akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai dengan nilai R square sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kinerja Pegawai dan Pengaruh

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ETHOS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE KUANTAN SINGINGI REGENCY POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OFFICE Oleh

By:

YUSMI LESTARI

NIM : 12070522619

This research was conducted at the Population and Civil Registration Office of Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine the influence of leadership style and work ethic on employee performance at the Kuantan Singingi Regency Population and Civil Registration Office. The population in this study was employees of the Population and Civil Registration Office of Kuantan Singingi Regency. The sample in this study was 57 employees using the Total Sampling technique. In this study using quantitative descriptive data analysis using multiple regression F test method and coefficient of determination and the data was analyzed using SPSS program version 25. The test results show that simultaneously there is a positive and significant relationship between leadership style variables and work ethic to employee performance variables. The test results show that simultaneously there is a positive and significant relationship between leadership style variables and work ethic to employee performance variables. Based on calculations, regression $Y = 1.497 + 0.441 X1 + 0.565 X2 + e$ means that each increase in the Leadership Style variable ($X1$) will be followed by an increase in employee performance, each increase in Work Ethic ($X2$) will be followed by an increase in employee performance with an R square value of 49.6% while the remaining 50.4% is influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: *Leadership Style, Work Ethic, Employee Performance and Influence*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi”**. Sholawat beriringkan salam juga penulis hadiahkan kepada junjungan alam yang senantiasa dirindukan wajahnya dan dinantikan syafa'atnya, Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Administrasi Negara (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebarkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Namun dengan adanya pihak-pihak yang mendorong memberikan motivasi kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini dapat penulis selesaikan bukan hanya atas usaha dari penulis saja, melainkan atas doa, motivasi dan jasa dari kedua Orang Tua Saya Ayahanda H. Samiun dan Ibunda Nura'ina yang paling berjasa dalam hidup saya tak terkira dalam merawat dan mendidik serta mendoakan untuk kebaikan anak-anaknya, memberikan kasih sayang sehingga penulis bisa mencapai titik yang luar biasa ini,


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.

cinta dukungan dan motivasi menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya untuk mencapai cita- cita. Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua Orang Tua hebatku serta Abang-Abang dan Adik-Adik tercinta Riduan, Abdul Ghapar, Irfansyah dan Safa Azzahra dan Seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, memotivasi dan mendoakan penulis.

Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih, antara lain kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S. Sos, Msi sebagai Ketua Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Mashuri, MA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Fitria Ramadhani Agusti Nst, S.IP, M.Si selaku Penasehat Akademis yang telah memberikan arahan, nasihat serta dukungan kepada penulis selama perkuliahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Ibu Devi Deswimar, S.Sos, M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang telah membantu serta memberi masukan, nasihat dan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi
7. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan segala informasi
8. Seluruh pihak Instansi yang terkait dalam penyusunan skripsi ini terutama Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi dan para pegawai yang banyak membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Sepupu tercinta Nur Syafiqah, Nadhirah dan Seluruh keluarga besar yang terus memberikan doa, motivasi penulis untuk menggapai impian dan cita-cita.
10. Sahabat tersayang penulis Fretika Yunita dan Rahma Dini yang telah memberikan *support*, doa serta dukungan dalam hal apapun.
11. Kepada teman seperjuangan penulis Calvin My Nanda, Meliza Mutiara Putri, Nurul Fanny Salsabilla, dan Siti Nurhayati atas segala dukungan motivasi, waktu dan ilmu yang dijalani bersama selama perkuliahan. *See you on top guys!*
12. Kepada Bredkuh Artha Dinata, Riani Fitra Febriani, Selmi Mutiah, Diana Tiara dan Asdi Guspandi yang memberikan doa, motivasi, waktu dan dukungan.
13. Kepada KKN Desa Pauh Angit 2023 (Budi Pratama Putra, Dwita Tiara Restu Riri Sundari dan Rijalul Fikri) dan Kepada Della Harmutika dan Shisi Sustanti



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.

sahabat penulis terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, memberikan saran serta doa.

14. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara (HMPS ANA) periode 2020-2023 yang telah menjadi tempat untuk berproses dan memberikan banyak pengalaman dan dukungan.

15. Yusmi Lestari, *Last but not least*, Ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih telah mampu berusaha keras, Tetap Semangat dan pantang menyerah serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan

Dengan ucapan terimakasih penulis sampaikan, semoga Allah SWT meridhoi dan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis berharap skripsi ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua serta menjadi amal shaleh di sisi Allah SWT.

Aamiin....

Wassalam'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 1 April 2024

YUSMI LESTARI
12070522619



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II	15
LANDASAN TEORI.....	15
2.1 Landasan Teori	15
2.2 Hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.3 Definisi Konsep	30
2.4 Definisi Operasional Variabel	30
2.5 Pandangan Islam.....	31
2.5.1 Perspektif Islam Tentang Kinerja Pegawai	31
2.5.2 Perspektif Islam Tentang Gaya Kepemimpinan	32
2.5.3 Perspektif Islam Tentang Etos Kerja.....	34
2.6 Penelitian Terdahulu.....	36
2.7 Kerangka Berfikir.....	38
2.8 Hipotesis	38
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN	40
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.2 Populasi dan sampel	40
3.2.1 Populasi	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.

3.2.2	Sampel Penelitian.....	40
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	41
3.3.1	Jenis Data Penelitian	41
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data	42
3.5	Teknik Analisis Data	44
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	44
3.6	Uji Kualitas Data	45
3.6.1	Uji Validasi Data.....	45
3.6.2	Uji Reliabilitas	46
3.7	Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1	Uji Normalitas.....	46
3.7.2	Uji Multikolinieritas.....	47
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.8	Uji Hipotesis Data	48
3.8.1	Uji Regresi Linier Berganda	48
3.8.2	Uji T (Parsial).....	49
3.8.3	Uji f (simultan).....	50
3.8.4	Koefisien Determinasi (R^2)	50
BAB IV	52
GAMBARAN UMUM INTANSI	52
4.1	Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi	52
4.2	Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi	52
4.2.1	Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi.	53
4.3	Uraian Kerja (<i>Job Descriptoin</i>) Unit Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi	55
BAB V	63
HASIL DAN PEMBAHASAN	63
5.1	Hasil.....	63
5.1.1	Karakteristik Responden	63
5.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	67
5.3	Uji Kualitas Data	71



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

5.3.1	Uji Validitas Data.....	71
5.3.2	Uji Reliabilitas	74
5.4	Uji Asumsi Klasik	75
5.4.1	Uji Normalitas.....	75
5.4.2	Uji Multikolineritas.....	76
5.4.3	Uji Heterokedastisitas	77
5.5	Uji Hipotesis.....	78
5.5.1	Uji Regresi Linier Berganda	78
5.5.2	Koefisien Determinasi (r ²).....	79
5.5.3	Uji F (Simultan)	81
5.5.4	Uji t (Parsial).....	82
5.6	Hasil Wawancara.....	84
5.7	Pembahasan	94
BAB VI	104
PENUTUP	104
6.1	Kesimpulan.....	104
6.2	Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	111



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Standar Jenis Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten.....	7
Tabel 1. 2 Data Jumlah (Aparatur Negeri Sipil) ASN dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuansing	8
Tabel 1. 3 Pendidikan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi	8
Tabel 1. 4 Data Capaian Sasaran Strategis Kinerja Pegawai tahun 2021 dan 2022.....	9
Tabel 2. 1 Konsep Operasional Penelitian	31
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 5. 1 Rata-rata Variabel Gaya Kepemimpinan	68
Tabel 5. 2 Rata-rata variabel Etos Kerja.....	69
Tabel 5. 3 Rata-rata variabel Kinerja Pegawai.....	70
Tabel 5. 4 uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1).....	72
Tabel 5. 5 uji validitas variabel Etos Kerja (X2).....	73
Tabel 5. 6 uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y).....	73
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 5. 8 Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 5. 9 Hasil Analisis regresi berganda.....	78
Tabel 5. 10 Koefisien Determinasi (r²) Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	80
Tabel 5. 11 Koefisien Determinasi (r²) Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	80
Tabel 5. 12 Koefisien Determinasi (r²) Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	80
Tabel 5. 13 Uji f (simultan).....	81
Tabel 5. 14 Uji t (Parsial).....	82

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi	53
Gambar 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Gambar 5. 2 Responden Berdasarkan Usia	64
Gambar 5. 3 Responden berdasarkan Masa Kerja	65
Gambar 5. 4 Responden berdasarkan golongan	65
Gambar 5. 5 Responden Berdasarkan Pendidikan	66



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

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan dan membantu kesuksesan kinerja organisasi. Kesulitan muncul dalam menerapkan profesionalisme dalam kepemimpinan, terutama dalam hal pemberian tugas yang jelas kepada pegawai yang mempunyai keahlian dan pengalaman lebih besar.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berperan penting dalam membentuk kinerja organisasi dengan mengoptimalkan pendayagunaan dan kemajuan sumber daya manusia. Menyatukan sumber daya manusia ini kedalam satu aliran dan tindakan yang kohesif guna memperkuat kapabilitas dan mencapai tujuan yang strategis.

Organisasi akan menjalani reorganisasi dan lintasannya akan ditentukan oleh individu-individu yang terlibat. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan efisiensi maksimum untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai untuk kepentingan dalam organisasi secara efektif. Menurut Robbins, 1994 dalam jurnal (Sahadi et al., 2020) mengemukakan bahwa “organisasi adalah sebagai suatu entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, diikuti pembatasan-pembatasan yang secara relatif berkesinambungan dengan pengidentifikasikan rambu-rambunya secara jelas serta senantiasa berupaya meraih pencapaian tujuan atau sekelompok tujuan secara bersama-sama”. Organisasi yang dimaksud ialah Instansi Pemerintahan.

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.

Instansi adalah organisasi atau lembaga apa pun, baik yang dikelola pemerintah atau yang dikelola secara independen. Baik instansi pemerintah maupun swasta mempunyai tujuan yang sama untuk melayani masyarakat. Dalam penelitian ini penulis, fokus ditujukan pada lembaga Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kuantan Singingi, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.

Kepala dinas merupakan seorang pemimpin pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil pada suatu organisasi atau instansi pemerintah bertanggung jawab menggerakkan dan membimbing pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi yang berarti kepada masyarakat. Memastikan komitmen dan akuntabilitas dari setiap karyawan sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini akan membantu meningkatkan loyalitas dan dedikasi dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang efektif sangat penting dalam lingkungan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka faktor kepemimpinan yang efektif, kepatuhan terhadap disiplin kerja, dan peningkatan etos kerja yang kuat dalam organisasi sangatlah penting. Berhasil tidaknya tujuan organisasi secara menyeluruh dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, sangat penting untuk meningkatkan penerapan prinsip-prinsip komunikasi antara pemimpin dan bawahannya, serta mempertimbangkan keterampilan kepemimpinan. Pentingnya membina hubungan



yang produktif dan kompetitif antara pegawai dan pimpinan tidak boleh diabaikan, terutama ketika menilai dampaknya terhadap dengan Etos Kerja Karena akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Stoner dan Edward dalam (Praja, 2015) Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan sedangkan penilaian kinerja menurut Hasibuan dalam (Praja, 2015) salah satu tugas manajer yang melibatkan evaluasi atas perilaku dan prestasi kerja pegawai, serta penetapan kebijakan berikutnya. Permasalahan yang dapat menurunkan kinerja pegawai antara lain adalah menurunnya motivasi untuk berprestasi dalam tugas pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang menyebabkan menurunnya kepatuhan terhadap peraturan, pengaruh eksternal, berkurangnya semangat kerja, dan kurangnya *role model* dalam tolok ukur kinerja. Oleh karena itu, pentingnya gaya kepemimpinan yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi semakin nyata.

Gaya kepemimpinan sangat berkaitan dengan norma perilaku pada diri seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan mengacu pada bagaimana pemimpin organisasi menjalankan fungsi kepemimpinannya atau mengelola bawahannya. Dalam hal mempengaruhi perilaku orang lain, gaya seorang pemimpin terkait langsung dengan standar perilakunya. Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan tercapai apabila dilaksanakan sesuai dengan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan.

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.



Gaya kepemimpinan yang efektif tentu saja akan menghasilkan para pegawai yang loyal terhadap pimpinanya, sehingga gaya kepemimpinan menjadi salah satu indikator terkait keberhasilan dari suatu kinerja dalam organisasi (Kirono & Hidayat, 2022) Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki pendekatan kepemimpinan yang efektif untuk mendorong pertumbuhan dan meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memfasilitasi komunikasi terbuka antara anggota tim dan antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin yang berkompeten adalah pemimpin yang mampu memotivasi dan membina komunikasi yang efektif antara pemimpin dengan bawahan, serta bawahan dengan bawahan. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja dan budaya yang positif. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya, serta lingkungan dan budaya kerja yang positif, yang kesemuanya akan berkontribusi terhadap perkembangan kinerja karyawannya. Begitu pula dengan gaya kepemimpinan yang sebaiknya digunakan oleh pimpinan di Badan Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi.

Beberapa studi mengindikasikan bahwa perilaku para pemimpin memegang peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Runtuwene et al., 2022) menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Menurut (Wahyudi, 2023) Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. sementara menurut Wahyudi (2023), gaya

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.



kepemimpinan secara keseluruhan memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Menurut (Sitorus et al., 2022) dalam penelitiannya gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Menurut (Halim, 2020) dalam penelitian bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Firman & Sholeh, 2021) dalam penelitian secara simultan parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai.

Tingkat kinerja pegawai diharapkan semakin meningkat. Dengan memupuk lingkungan kerja yang positif dan praktik komunikasi yang efektif, pegawai dapat termotivasi untuk berkumpul dan bekerja secara kolaboratif untuk meningkatkan dampak organisasi terhadap masyarakat. Pegawai dipandang tidak semata-mata sebagai aset atau beban, namun juga diakui sebagai anggota integral organisasi, yang mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya. Oleh karena itu, agar pegawai dapat berfungsi sebagai aset utama dan berdampak pada hasil tugas, penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Terjadinya permasalahan kinerja pegawai bergantung pada beberapa faktor. Dalam penelitian ini faktor utama kinerja pegawai diidentifikasi menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah Etos Kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



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.

Menurut Ginting (dalam Waruwu, 2023) Etos kerja adalah semangat atau dorongan yang membedakan orang atau kelompok orang di lingkungan kerja yang berasal dari persepsi terhadap pekerjaan dan tercermin dalam tekad serta tindakan yang terwujud di lingkungan kerja. Karyawan harus memiliki etika kerja yang konsisten dengan nilai-nilai pribadinya serta peraturan dan ketentuan di tempat kerja. Etos kerja yang kuat membantu individu atau karyawan untuk menerapkan nilai-nilainya dalam tugas pekerjaannya. Jika nilai-nilai seperti kejujuran, kepercayaan, keterampilan, dan loyalitas dipahami dan diterapkan dengan baik di lingkungan kerja, hal ini akan membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan adanya etos kerja yang kokoh, semua pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan sesuai dengan harapan masyarakat (Larosa et al., 2022).

Menurut Runtuwene et al., 2022 bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Menurut Wahyudi, 2023 Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Menurut (Firman & Sholeh, 2021) dalam penelitiannya secara parsial etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja sedangkan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja. Menurut peneliti dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa etos kerja sangat erat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kuantan Singingi mengedepankan budaya etos kerja yang kuat untuk menjamin kelancaran operasional, meski masih bersifat minoritas, berkembang. Para pegawai berupaya untuk menjunjung tinggi kebiasaan kerja yang baik, meski mungkin tidak



konsisten diterapkan setiap hari. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi menyelenggarakan pelayanan penting bagi masyarakat dengan berpegang pada standar perilaku dan kelengkapan dokumen yang telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi Nomor: 18/IX/2017 tentang Standar Operasional Prosedur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi maka penulis akan menyajikan standar pelayanannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Standar Jenis Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

No	Jenis pelayanan	Waktu Penyelesaian	Biaya
1.	Penerbitan Kartu Keluarga (Pemohon Baru)	14 hari	Gratis
	Perubahan Kartu Keluarga	14 hari	Gratis
2.	Penerbitan KTP Elektronik (KTP-el)	14 hari	Gratis
3.	Penduduk Datang (Pindah Datang)	14 hari	Gratis
	Penduduk Pindah (Pindah Keluar)	14 hari	Gratis
4.	Penerbitan Akta Kelahiran	14 hari	Gratis
5.	Penerbitan Akta Perkawinan	14 hari	Gratis
6.	Penerbitan Akta Kematian	14 hari	Gratis
7.	Penerbitan SKTT (Surat Keterangan Tempat Tinggal) Izin Terbatas Bagi OA	14 hari	Gratis
8.	Legalisir Dokumen Kependudukan	14 hari	Gratis

(Sumber : Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi)

Etos kerja yang diterapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat dari Motto nya yaitu “*Terwujudkan penyelenggaraan administrasi kependudukan yang efektif, tepat dan benar*” Yang mana motto ini mengacu pada visi agar bersinergi dalam penerapan etos kerja demi kelancaran kinerja pegawai. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singing periode 2018-2023 dipimpin oleh Bapak H. M.

Refendi Zukman, S.Sos, M.Si. dengan jumlah pegawai PNS maupun NON PNS serta pendidikanya sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Jumlah (Aparatur Negeri Sipil) ASN dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuansing

ASN	PTT	Jumlah
18	39	57

(Sumber : Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi,2023)

Tabel 1. 3 Pendidikan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi

Pendidikan	Jumlah
SLTA	13 Orang
D3	5 orang
S1	34 orang
S2	5 orang

(Sumber : Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi,2023)

Dari data jumlah pegawai dan pendidikan diatas menurut penulis Permasalahan yang muncul terkait dengan kinerja seorang pegawai yang umum terjadi, karena lebih banyak Pegawai Tidak Tetap (PTT) dari pada tenaga ASN. Hal ini seperti masih banyak pegawai tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, pegawai kurang aktif dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai bekerja menunggu perintah dari atasan, pegawai tidak aktif dalam mengikuti pelatihan yang diadakan instansi, kurang adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun terhadap pimpinan, sangat menentukan kemajuan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal yang bisa mendasari permasalahan diatas bisa disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan etos kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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

Tabel 1. 4 Data Capaian Sasaran Strategis Kinerja Pegawai tahun 2021 dan 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian 2021	Capaian 2022	Predikat
1	Meningkatnya penduduk yang memiliki Dokumen Administrasi Kependudukan	Rasio Jumlah penduduk yang memiliki KTP el	99,1%	97,50%	T
		Rasio Jumlah penduduk yang memiliki kartu keluarga	100%	100%	ST
2	Meningkatkan Penduduk yang memiliki Dokumen Pencatatan Sipil	Rasio jumlah penduduk yang memiliki Akta Perkawinan	35,83%	45,94%	SR
		Rasio jumlah penduduk Akta Penceraian	28,78%	36,41%	SR
		Rasio Jumlah penduduk yang memiliki Akta Kelahiran	78,62%	91,24%	T
		Rasio jumlah penduduk yang memiliki Akta Kematian	95,92%	-	R
		Rasio Jumlah penduduk yang memiliki Akta Perubahan Status Anak	-	-	SR

(Sumber : Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi,2023)

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil capaian sasaran strategis kinerja dengan menghitung hasil realisasi dan target untuk mengukur keberhasilan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini ditunjukkan oleh Etos Kerja pegawai masih perlu ditingkatkan lagi dan masih perlu totalitas dalam bekerja untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kuantan Singingi, walaupun dari tahun ketahun meningkat tetapi ada beberapa yang masih tergolong dalam kategori sangat rendah dan itu harus ditingkatkan oleh karena itu gaya kepemimpinan seorang Kadis di tersebut untuk meningkatkan etos kerja dan kinerja pegawai. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kuantan Singingi dapat dijadikan sebagai tempat

- 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.



layanan administrasi kependudukan bagi masyarakat yang merasa puas dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kuantan Singingi yang meningkat setiap tahunnya. Sehingga ada keterkaitan gaya kepemimpinan antara dan etos kerja dengan kinerja pegawai. Dengan gaya kepemimpinan dan etos kerja yang tinggi dimiliki oleh pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain faktor dari dalam diri pegawai, ada faktor dari luar diri pegawai yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki peran yang strategis dalam pencapaian visi, misi dan majuan organisasi Tujuan sebuah organisasi dapat dicapai jika orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan perannya. Agar orang-orang yang ada dalam organisasi dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur dan apa yang diharapkan maka diperlukan seorang pemimpin untuk mengarahkan segala sumber daya yang ada ke arah pencapaian tujuan organisasi Dalam hal ini pemimpin sangat memperhatikan pelaksanaan tugas pegawai dan muutamakan hasil kerja pegawai. Keberhasilan dan kegagalan satu organisasi biasanya dianggap sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpinnya dalam mengelola organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengelola berbagai aspek yang ada dalam organisasi.

Fenomena yang lazim ditemukan saat ini adalah para pegawai masih ada yang bermalasan dalam bekerja, kurang bergairah, aksi protes, dan banyak melalaikan atau meninggalkan pekerjaan muncul sebagai akibat dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



ketidaktepatan dalam menggunakan gaya kepemimpinan dan minimnya perhatian atasan, serta rendahnya etos kerja pegawai.

Sikap etos kerja merupakan sikap strategik terhadap diri dan lingkungannya. Sikap strategic ini merupakan refleksi dari kebutuhan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidupnya Pegawai yang mempunyai etos kerja tinggi, memiliki semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam pada orang lain. Etos kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam kehidupan berorganisasi untuk mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi antara lain menurut pengamatan penulis bahwa pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kuantan singing tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sehingga menyebabkan masyarakat mendapatkan pelayanan yang kurang optimal dan cenderung telambat,yakni pekerjaan yang seharusnya selesai dalam 14 hari , realitanya berbulan bulan baru selesai. pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan akan mengalami kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan Disamping itu masih ditemukan ruangan kerja pegawai yang ditinggal kosong oleh pegawainya terlebih setelah istirahat siang para pegawai tersebut tidak disiplin ditandai dengan masih adanya pegawai yang melanggar jam istirahat siang dimana jam 2 siang masih berkeliaran ke kantin,

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.



rumah makan ataupun warung kopi. Padahal jam istirahat sudah ditentukan yakni jam 12:00-13:00 WIB, tidak adanya inisiatif untuk melaksanakan tugasnya secara langsung cenderung harus berdasarkan perintah atasan baru mau melaksanakannya, masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menumpuk, kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas dan kewajibannya serta pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas yang dilaksanakannya.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Apakah Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi?
3. Bagaimana Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi
2. Untuk menganalisis Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi
3. Untuk menganalisis bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a) Hasil Penelitian Ini Diharapkan Dapat Merangsang Penelitian Lain Untuk Mengadakan Penelitian Lebih Lanjut Tentang Hal-Hal Yang Belum Terungkap Dalam Penelitian Ini Sebagai Bahan Perbandingan.
 - b) Sebagai Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana (S1) Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi dalam membuat kebijaksanaan khusus yang menyangkut Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi.



Sistematika Penulisan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini secara keseluruhan terdiri dari 6 bab dan sub bab lainnya, meliputi :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori berupa teori yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, lalu berisikan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis teliti.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini terdiri dari : jenis penelitian, jenis dan sumber data, metode pengambilan sample, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Tempat Penelitian

Bab ini menjelaskan berisikan gambaran umum tempat penelitian, tugas dan fungsi, serta visi misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi

BAB V : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan.

BAB VI : Kesimpulan

Bab ini penulis menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



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

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

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Hasibuan, 2017 dalam (Kusumadewi, 2023) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi. Manajemen dianggap sebagai suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusaan, karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disebut sebagai tindakan yang melibatkan menarik, memilih, mengembangkan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sementara itu, MSDM digambarkan sebagai kebijakan yang diorganisasikan ke dalam suatu rangkaian tindakan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja, termasuk komponen-komponen sumber daya manusia seperti penentuan posisi, perekrutan, pengadaan, seleksi, remunerasi, dan penilaian kinerja tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya dalam mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya.

2.1.2 Gaya kepemimpinan

2.1.2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen organisasi. manusia memerlukan Kepemimpinan karena adanya keterbatasan yang



melekat pada dirinya. Hal ini menciptakan dorongan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. menurut David dalam (Wardani et al., 2017) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan mereka dengan penuh antusias.

Handayani dalam (Sahadi et al., 2020:515) mengemukakan bahwa “kepemimpinan merupakan kecakapan untuk menyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuan- tujuannya dengan penuh semangat. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pimpinan untuk meyakinkan bawahan dalam melakukan tugasnya dengan mengarahkan dan mengendalikan organisasi dalam mencapai sasarannya”.

Kepemimpinan adalah sebuah pendekatan pengaruh sosial, yang didefinisikan sebagai pengaruh yang berguna dari seseorang terhadap orang lain dengan tujuan untuk membentuk aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau organisasi.

2.1.2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya berasal dari kata bahasa Inggris “*style*”, yang mengacu pada cara visual seseorang yang mendefinisikan mereka. Stoner (1996:165), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Menurut Stoner membagi dua gaya kepemimpinan yaitu: (1) Gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas

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.



dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi. (2) Gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan. Gaya ini menjalin hubungan bersahabat, saling percaya, dan saling menghargai dengan pegawai yang sering kali diizinkan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang mempengaruhi mereka (Pasolong, 2019)

2.1.3 Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan menurut Siagian dalam (Pasolong, 2019) membagi tipe kepemimpinan dalam lima tipe yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan Otokrasi

Pemimpin yang bertipe otokrasi, yaitu dalam mengambil keputusan dipusatkan pada pemimpin. Dalam hal ini Pemimpin bebas untuk menentukan kebijakan dan menyusun, mendefinisikan atau modifikasi tugas-tugas sesuai keinginannya. Pemimpin yang otokratis diwarnai perintah-perintah yang ditujukan kepada bawahan. Seorang pemimpin yang otokratis memerlukan penyesuaian para bawahan, dan mempertimbangkan berbagai keputusan agar yang menjadi paling unggul terhadap bawahan. Manfaat gaya otokratis ini ialah dalam hal pengambilan keputusan yang terpusat pada pemimpin dapat mengambil keputusan dengan cepat. Akan tetapi bagi pegawai tidak menguntungkan karena keputusan yang diambil biasanya tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, ketergantungan pada pimpinan, maupun kepastian terhadap tujuan organisasi. Ciri-ciri tipe kepemimpinan otokrasi menurut Siagian (2004:34), adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi,
- 2) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi,
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata,
- 4) Tidak mau menerima kritikan, saran dan pendapat
- 5) Terlalu tergantung kepada kepuasan formalnya,
- 6) Dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe Demokratik Pemimpin

Tipe demokratik ini banyak digunakan pada era manajemen neo-klasik, pendekatan yang digunakan yaitu partisipatif agar terwujud kerjasama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan memberdayakan bawahan dengan ikut serta dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini tidak membebaskan pimpinan dalam hal tanggung jawab pengambilan keputusan. Tetapi pendekatan ini mengharuskan untuk mengakui kecakapan para bawahan dalam mengajukan usul-usul dan ketegasan yang didasarkan pada latihan dan pengalaman mereka.

Ciri-ciri tipe kepemimpinan demokratik sebagai berikut:

- 1) Semua keputusan dan kebijakan didasarkan pada hasil prosesi demokrasi,
- 2) Pemimpin senang menerima kritikan, saran dan pendapat dari bawahan,
- 3) Selalu berusaha melakukan kerjasama dengan bawahan.
- 4) Siap berkompetisi dengan bawahannya.

3. Tipe Karismatik

Pemimpin yang bertipe karismatik memiliki beberapa hal yaitu: (1) Kekuatan energi yang sangat luar biasa, (2) Memiliki daya tarik yang tinggi, dan



(3) Wibawa yang alami. Sehingga ia mempunyai pengikut tanpa dimobilisasi. Bahkan ada yang menyebut pemimpin yang karismatik dianggap mempunyai kekuatan gaib (Supranatural power) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diberikan oleh Sang Pencipta. Wirjana (2006:16-17), mengatakan bahwa pemimpin karismatik mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

(1) Memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas, (2) Mengkomunikasikan visi itu dengan efektif. (3) Mendemonstrasikan konsistensi dan fokus, dan (4) Mengetahui kekuatan-kekuatan sendiri dan memanfaatkannya.

4. Tipe Laissez Faire Pemimpin

yang bertipe laissez faire yaitu pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk bertindak tanpa diperintahkan. Dalam artian membiarkan kelompok dan semua orang melakukan apa saja yang mereka inginkan. Pemimpin tidak berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga bawahan sendiri menangani semua kegiatan dan pekerjaan .

5. Tipe Paternalistik

Pemimpin yang bertipe paternalistik pada umumnya terdapat pada masyarakat yang masih tradisional dan agraris, pemimpin yang bertipe paternalistik dapat dilihat dari: (1) Hubungan famili dan atau ikatan primordial, (2) Adat istiadat yang sangat besar pengaruhnya terhadap berperilaku, (3) Hubungan pribadi yang masih menonjol. Ciri utama masyarakat tradisional yaitu rasa hormat yang tinggi kepada orang tua atau seseorang yang dituakan. Orang



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.

tua atau orang yang dituakan dihormati karena perilakunya dapat dijadikan teladan atau panutan oleh orang lain.

2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam (Paramita, 2017) Indikator Gaya Kepemimpinan

menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah pendekatan yang terorganisir terhadap pengambil Keputusan untuk menentukan alternatif yang dihadapi dan memilih tindakan yang paling sesuai.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan suatu daya penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau rela dan bersemangat mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan), tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya. guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan untuk mengekspresikan ide, pengetahuan, atau pikiran kepada orang lain sedemikian rupa sehingga mereka memahami dengan benar apa yang dimaksudkan, baik secara langsung maupun tidak langsung.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifudin 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.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki dorongan untuk meyakinkan bawahan agar mematuhi perintahnya dengan menggunakan kekuasaan secara efektif dan dengan cara yang tepat.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat digambarkan sebagai kewajiban untuk memikul, menanggung segala sesuatu serta menanggung konsekuensinya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan untuk mengelola emosi sangat penting untuk kesuksesan dalam hidup. Semakin pemimpin dapat mengatur emosi maka semakin mudah pemimpin mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

2.1.5 Etos Kerja

Menurut teori buku Toto Tasmara (Tasmara T. , 2002) Membudayakan etos kerja islami” Istilah “Etos” berasal dari bahasa Yunani, yang artinya kepribadian, karakter, sikap, watak, dan keyakinan terhadap sesuatu. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, berkomunikasi, mengamati, berpikir, dan memberikan makna terhadap segala sesuatu, memotivasinya untuk bertindak dan mencapai altruisme yang optimal dalam rangka membentuk pola interaksi antara manusia dengan dirinya sendiri, serta antara manusia dengan hal-hal lain (Tasmara,2002). Dalam situasi ini, etos kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk diri mereka sendiri, orang lain, dan lingkungan mereka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Etos juga merupakan komponen penilaian mendasar sebagai sikap terhadap diri sendiri yang tercermin dalam kehidupan seseorang. Etos kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepribadian, tindakan, dan karakter seseorang, sehingga yang mempengaruhinya tidak jauh dari kehidupan sehari-hari seseorang dan lingkungan sekitarnya.

Menurut Darodjat dalam (Wiguna & Radila, 2023) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut Anoraga dalam Priansa (2016) mendefinisikan “Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja”. Bila individu dalam organisasi menganggap kerja sebagai tindakan kebaikan bagi kehidupan manusia cenderung memiliki etos kerja yang kuat. Sebaliknya, jika sikap dan opini tentang pekerjaan negatif, maka etos kerja akan otomatis rendah. Berbagai macam pengaruh terhadap etos kerja, baik dari kekuatan internal maupun eksternal.

2.1.6 Karakteristik Etos Kerja Tinggi dan Rendah

Menurut menurut Bachtiar Hasan dalam Alinda (Indriani, 2016), etos kerja memiliki ciri-ciri, antara lain:

1. Memiliki standar kemampuan dalam bidang profesional, yang diakui oleh kelompok atau organisasi profesi itu sendiri.
2. Berdisiplin tinggi (taat kepada aturan dan ukuran kerja yang berlaku dalam profesi yang bersangkutan).

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

3. Selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya, melalui pengalaman kerja dan melalui media pembelajaran lainnya.

2.1.7 Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Darwish A. Yuosef, dalam Jurnal (Wijayanti, 2017)“Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo” Mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu: (a) Kerja keras; (b) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan; (c) Kreativitas selama bekerja; (d) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja; (e) Ketepatan waktu dalam bekerja; (f) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika. Sebagai hasilnya, etos kerja lebih menghargai niat seseorang untuk bekerja daripada hasil dari kerjanya.

2.1.8 Indikator Etos Kerja

Etos kerja adalah suatu sikap atau cara pandang yang mencerminkan persepsi positif dan bermakna dari seseorang terhadap berbagai hal dalam suatu organisasi. (Tasmara, 2002) menjelaskan indikator etos kerja kedalam 4 (empat) aspek antara lain:

- a. Menghargai waktu

Etos kerja yang kuat dibedakan oleh tingkat penghargaan terhadap waktu. Dalam situasi ini, waktu dipandang sebagai sesuatu yang penting dan relevan dengan produktivitas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

b. Tangguh dan pantang menyerah

Individu dengan etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras,ulet, dan pantang menyerah ketika dihadapkan pada kesulitan maupun tekanan.

c. Keinginan untuk mandiri

Etos kerja didefinisikan sebagai komitmen seseorang untuk menggunakan seluruh kemampuannya dan mencapai hasil dengan kerja kerasnya sendiri daripada bergantung pada orang lain.

d. Penyesuaian diri

Etos kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan tempat kerja, rekan kerja, dan atasan atau bawahan tanpa menimbulkan kesulitan pribadi atau lingkungan.

2.1.9 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Di sisi lain, kinerja organisasi mengacu pada keseluruhan Hasil akhir pekerjaan yang dicapai masing-masing oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari sumber daya organisasi. Sumber daya organisasi dikendalikan atau dikelola oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

kinerja tidak akan terlihat hasilnya jika tidak ada tolak ukur yang digunakan, maka harus ada sebuah penilaian Artinya perlu adanya standar yang ditetapkan dan perlu usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja pegawai, dengan demikian

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

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



2.1.10 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut A. Dale Timple dalam Jurnal (Kusuma, 2013), faktor-faktor kinerja terdiri dari factor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sebagai contoh, kinerja seseorang baik karena dia memiliki bakat yang besar dan merupakan pekerja yang rajin, sedangkan kinerja yang buruk terjadi ketika seseorang memiliki kemampuan yang rendah dan hanya melakukan sedikit upaya untuk mengembangkan kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dan dipengaruhi oleh lingkungannya. Contohnya adalah perilaku, sikap, dan perilaku rekan kerja, serta fasilitas kerja dan suasana organisasi.

Menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : (1) Kemampuan dan keahlian (2) Pengetahuan tentang pekerjaan (3) Rancangan Kerja (4) Kepribadian (5) Motivasi kerja (6) Budaya organisasi (7) Kepemimpinan (8) Gaya kepemimpinan (9) Kepuasan kerja (10) Lingkungan kerja (11) Loyalitas (12) Komitmen (13) Disiplin kerja

Kasmir (2016) mengatakan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi diantaranya oleh 1) Gaya Kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung, 2) Etos Kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung. Oleh karena itu setiap Instansi Pemerintah harus dapat menilai kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pegawai serta mencari berbagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai tersebut. Gaya kepemimpinan dan etos kerja merupakan fakta yang dapat menghasilkan keuntungan nyata bagi organisasi.

Berdasarkan teori tersebut, gaya kepemimpinan dan etos kerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu atau organisasi. Karena gaya kepemimpinan yang baik akan menumbuhkan etos kerja yang kuat, maka pegawai akan cenderung bekerja secara kreatif, bertanggung jawab, dengan fokus pada produktivitas, disiplin, pengabdian, kejujuran, dan moralitas yang bersih.

2.1.11 Tujuan Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting bagi proses pengendalian manajemen bagi sektor publik, menurut Mahmudi (2010) terdapat enam tujuan dalam pengukuran kinerja sektor public yaitu: (1) Untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi. (2) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai. (3) Memperbaiki kinerja pada periode berikutnya. (4) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan reward dan punishment. (5) Memotivasi pegawai. (6) Menciptakan akuntabilitas publik.

2.1.12 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2016:260) ada 5 indikator, yaitu :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan tugas dengan standar tertinggi dalam kaitannya dengan kemampuan dan keahlian karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 2) Kuantitas adalah kuantitas yang diproduksi, direpresentasikan dengan kata-kata seperti jumlah unit atau periode aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu adalah titik di mana suatu kegiatan selesai pada awal waktu yang ditentukan, dalam hal berkoordinasi dengan hasil akhir dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk langkah selanjutnya.
- 4) Efektivitas ini adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan untuk meningkatkan output dari setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.
- 5) Kemandirian mengacu pada kemampuan seorang karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya.

2.2 Hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Siagian, 2002) kepemimpinan memiliki peranan yang sangat kuat dalam juga menentukan bagi segala upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam organisasi. Peran ini direpresentasikan dalam cara manajer mendorong staf untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif untuk memenuhi tujuan organisasi.

Menurut Kirono & Hidayat dalam jurnal (Wahyudi, 2023), etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi. Keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi tidak lepas dari peran etos kerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kompetensinya dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi dapat dihindari. Dalam suatu organisasi

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

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



diharapkan fungsi dan peran etos kerja dapat menciptakan budaya kerja yang kuat dan menciptakan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Sehingga, pegawai mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan organisasi terbantu dalam hal pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemampuan pemimpin dalam melihat, memberi perhatian serta evaluasi dalam berorganisasi merupakan faktor penentu kelangsungan hidup suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu kinerja pegawai juga tergantung pada tingkat pengetahuan pegawainya terhadap memahami cara yang tepat untuk melakukan pekerjaan (Robbins, 2015). Salah satu faktor yang dapat mendorong keinginan belajar pegawai adalah etos kerja, melalui learning organizational, Keterkaitan antara sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja adalah ketika etos kerja diperkenalkan pada organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi yang diikuti dengan kepemimpinan yang baik tentu dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Berdasarkan contingency theories, keefektifan dari seorang pemimpin dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional misalnya etos kerja. Etos kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Firman & Sholeh, 2021)

Gaya kepemimpinan erat hubungannya dengan etos kerja, baik untuk pegawai negeri dalam pelaksanaan kerja pegawai agar kinerja pegawai meningkat melalui berbagai aktivitas yang diarahkan pemimpin, yang secara langsung berfungsi sebagai penghasil kinerja kerja secara baik. Dengan maksud, adanya berbagai upaya akan dilakukan seorang pemimpin dalam menggerakkan para

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



pegawai yang ada dalam ruang lingkup pekerjaan itu semua demi tercapainya dan menghasilkan kinerja pegawai yang meningkat yang baik.

2.3 Definisi Konsep

Makna definisi konsep yaitu pembatasan dari penelitian yang akan dibahas untuk selanjutnya. Dalam hal memberi arahan dan juga lebih banyak penulisan, dan dengan itu mendefinisikan:

1. Gaya kepemimpinan adalah strategi atau tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi, memikirkan, merasakan, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Etos kerja adalah keseluruhan karakter dan cara manusia mengekspresikan, mempersepsikan, berpikir, dan memberikan makna terhadap segala sesuatu yang mendorongnya untuk bekerja secara optimal sehingga pola interaksi antara manusia dengan dirinya sendiri dan manusia dengan spesies lain dapat terbangun dengan baik.
3. Kinerja Pegawai merupakan perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4 Definisi Operasional Variabel

Berikut ini yang menjadi variabel penelitian adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) adalah sebagai Berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 2. 1 Konsep Operasional Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Gaya Kepemimpinan (X₁)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional	Kartono dalam (L. Paramita, 2017)
2.	Etos Kerja	1. Menghargai waktu 2. Tangguh dan pantang menyerah 3. Keinginan untuk mandiri 4. Penyesuaian diri	Tasmara (2002:231)
3.	Kinerja Pegawai	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Robbins, (2018:206)

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Perspektif Islam Tentang Kinerja Pegawai

Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mempedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam. Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupan tentram, rasa aman dan sebagainya.

فَلْيَقُومُوا أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah, Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. (QS-Az Zumar: 39).

Ayat-ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, Namun, mencari nafkah juga merupakan aspek spiritualitas. Kinerja adalah hasil dari tugas atau aktivitas tertentu yang diselesaikan selama periode waktu tertentu. Kinerja mengacu pada kapasitas individu untuk menyelesaikan semua tanggung jawab yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas sering kali bergantung pada indikator keberhasilan yang ditetapkan, seperti kemampuan karyawan untuk melaksanakan pada tingkat tertentu.

2.5.2 Perspektif Islam Tentang Gaya Kepemimpinan

Sebuah organisasi pasti membutuhkan seorang pemimpin untuk mengatur hal-hal yang ada organisasi / instansi Hakekat kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik dan dipertanggungjawabkan bukan saja di dunia tapi juga di hadapan Allah nanti di akhirat. Kepemimpinan yang tidak dijalankan secara professional dan proporsional adalah penghianatan terhadap Allah dan Rasul-Nya (Syahril, 2019). Kepemimpinan dalam pandangan Islam merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpin, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT.

Kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang mengamalkan nilai-nilai ajaran Islam dalam mengelola suatu organisasi. Selain itu, Tasmara



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.

menyatakan bahwa ada 2 jenis paradigma kepemimpinan dalam Islam, yaitu: paradigma hukum formalistik dan paradigma esensial substansial. Yang pertama adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh umat Islam dimana pemimpinnya menganut prinsip-prinsip dasar Islam (Tasmara, 2002). Kepemimpinan islami adalah pemimpin yang memiliki sifat berprinsip pada membaurkan ajaran-ajaran Islam serta mempraktikannya dalam kehidupan keseharian baik dalam lingkup individu maupun dilingkungannya sesuai tuntunan Nabi Muhammad SAW.

Dalam Islam, kepemimpinan merupakan amanah yang tidak hanya dapat dipertanggungjawabkan kepada orang yang dipimpinya, tetapi juga kepada Allah SWT. Hal ini berdasarkan firman Allah dalam Q.S Al-Mu'minun ayat 8-11:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ﴿٩﴾ أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ ﴿١٠﴾ الَّذِينَ يَرِثُونَ الْوَرْدَ نَاسٌ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿١١﴾

Artinya: “Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikunya) dan janjinya dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya. Mereka itulah orang-orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi syurga Firdaus. Mereka kekal di dalamnya”

Konsep kepemimpinan dalam Al-Qur'an, kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini, sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan. Al-Qur'an banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam Al-Qur'an kepemimpinan diungkapkan

dengan berbagai macam istilah antara lain : khalifah, imam dan ulil amri. (Cahyadi, 2019)

Dalam Al Quran telah dijelaskan peran Kepemimpinan Islami yakni bersikap amanah dan penuh tanggung jawab (Mahadi, 2017), sesuai dalam Firman Allah Q. S Al-Mu'minin ayat 8-9 yang berbunyi :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ﴿٩﴾

Artinya: "Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya, serta orang yang memelihara shalatnya.

Menurut Mahadi, 2017 Dalam (Shobastian, 2020) Rasullulah junjungan umat Muslim yaitu Muhammad SAW telah menjelaskan bahwa setiap orang telah ditakdirkan memiliki jati diri Kepemimpinan Islami dari Hadits Al Bukhori yang berbunyi:

كَلِمَ رَاعٍ، وَكَلِمَ مَسْؤُولٍ عَنِ رَعِيَّتِهِ

Artinya: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya"

2.5.3 Perspektif Islam Tentang Etos Kerja

Menurut Asifudin, etos kerja Islam adalah karakter dan kebiasaan manusia dalam hubungannya dengan kerja yang bersumber dari sistem keimanan/aqidah Islam dan merupakan sikap hidup yang mendasarinya. Menurut Tasmara, etos kerja Islam adalah upaya sungguh-sungguh untuk mengaktualisasikan atau menampakkan makna dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah), atau dengan kata lain, manusia hanya bisa memanusiakan dirinya sendiri dengan cara bekerja.

Etos kerja Islam mendorong kreativitas kerja sebagai sumber kepuasan dan pemenuhan hidup. Pada hakikatnya, seseorang bekerja untuk memperoleh falah (kesuksesan, kemuliaan, atau kemenangan). Selain itu, etos kerja Islam



- 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.

menuntut kejujuran, kabaikan, kebenaran, rasa malu, kesucian diri, kasih sayang, hemat dan kesederhanaan (qana'ah dan zuhud). 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 mengkategorikan bekerja sebagai ibadah, yang diperintahkan oleh Allah Swt dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَيَرْدُوْنَ اِلَيْ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.

Islam mengajarkan agar umtanya memiliki etos kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptakan produktifitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan. Istilah yang dipakai dalam al-Qur'an dan hadits untuk bekerja adalah 'amal. Kata 'amal mengandung pengertian segala sesuatu yang diperbuat atau dikerjakan seseorang, apakah itu khairon atau shalihan (baik) maupun syarron atau suan (buruk, jahat). Kata shalih adalah prediket dari amal atau kualitas kerja (kerja, usaha yang berkualitas). Oleh sebab itu kerja adalah amal, dan Islam mengarahkan setiap orang untuk berbuat atau melakukan amal (kerja) yang berkualitas (shalih). Islam memandang pekerjaan adalah sebuah hal yang positif

Umat Islam harus memiliki etos kerja tinggi, diantaranya dalam Quran surat al Insyirah: 7-8. Ayat ini menganjurkan kepada manusia, khususnya umat Islam agar memacu diri untuk bekerja keras dan berusaha semaksimal mungkin, dalam arti seorang muslim harus memiliki etos kerja tinggi sehingga dapat meraih sukses dan berhasil dalam menempuh kehidupan dunianya di samping kehidupan akhiratnya.

Etos kerja Islami itu sendiri berasal dari Al-qur'an dan Hadits Nabi Muhammad Saw, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah Swt dan tidak ada makanan yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasiljerih payahnya atau kerja kerasnya. Etos kerja Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap (Anoraga & Prasetyo, 2015)

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, dan Gunartin (2021) (Nurjaya et al., 2021)	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor	Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada Lokasi, waktu Penelitian dan jumlah variable berbeda
2.	Eko Juni Wahyudi (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang	Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada Lokasi, waktu Penelitian dan jumlah sampel
3.	Catur Sasi Kirono, Rahmat Hidayat (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja	Pada penelitian ini Gaya kepemimpinan dan Etos kerja pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja	Perbedaan penelitian terdahulu terletak pada lokasi, waktu penelitian,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta 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		Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan	pegawai.	metode dan jumlah responden	
	4.	L. Lamere, C. Kirana, H. Welsa (2021) (Lamere et al., 2021)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.	Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian terdahulu terletak pada variabel, lokasi, waktu penelitian, metode dan jumlah responden
	5.	Budiman (Budiman, 2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat	Hasil penelitian ini menemukan bahwa Variabel Kepemimpinan, Disiplin dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada jumlah variabel, Lokasi, waktu Penelitian dan jumlah sampel
	6.	Firman, Chaereyranb a Sholeh (2021)	Pengaruh Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada jumlah variabel, Lokasi, waktu Penelitian dan jumlah sampel
	7.	Ardiansyah Halim (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan	Penelitian ini menemukan secara simultan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>dan Kebudayaan Kota Makasar</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota makasar</p>	<p>pada jumlah variabel, Lokasi, waktu Penelitian dan jumlah sampel</p>
---	------------------------------------	--	---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

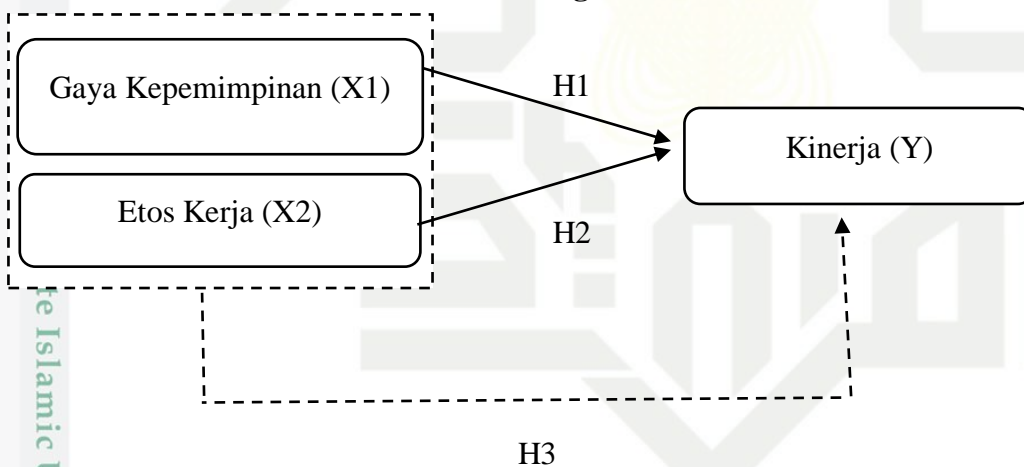
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

2.7 Kerangka Berfikir

Menurut pendapat Sugiyono, 2018 (dalam jurnal Wahyudi, 2023) “Model penelitian merupakan sintesis yang menunjukkan kaitan antara variabel-variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai panduan untuk menjawab masalah penelitian dan mengembangkan hipotesis dalam bentuk diagram alir dengan penjelasan kualitatif.”

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian



Sumber: Paradigma Penelitian

- Keterangan :
- - - - -> Pengaruh secara Simultan
 - > Pengaruh Secara Parsial

2.8 Hipotesis

Hipotesis Adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya.



- 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
- H₁:** Di duga Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi
- H₀:** Di duga Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi
- H₂:** Di duga Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi
- H₀ :** Di duga Etos Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi
- H₃ :** Di duga Gaya Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi
- H₀:** Di duga Gaya Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2) secara Simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Sejalan dengan rencana tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi, tepatnya di Sungai Jering, Kec. Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau. Penelitian ini berlangsung dari bulan November 2023 hingga Februari 2024.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan, yang kemudian diselidiki oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Lebih dari sekadar jumlah individu, populasi juga mencakup semua sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Dalam penelitian yang akan penulis lakukan, populasi terdiri dari semua pegawai yang berjumlah 57 orang pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel yang diambil dari populasi haruslah representatif. Hasilnya, sampel adalah komponen dari populasi yang lebih besar. Ukuran sampel mengacu pada jumlah sampel yang diambil dari suatu populasi. Pendekatan pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yang



berarti semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, sampling jenuh (juga dikenal sebagai *total sampling*) digunakan untuk mengambil sampel dari semua anggota populasi, yang mencakup 57 orang pegawai.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penulis menggunakan jenis dan sumber data berikut dalam penelitian ini:

3.3.1 Jenis Data Penelitian

1. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017) Metodologi penelitian berbasis positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Prosedur pengambilan sampel sering kali digunakan secara acak, pengumpulan data dilakukan dengan instrument penelitian sedangkan data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah disiapkan

2. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2017) Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, data yang diperoleh cenderung berupa data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna, pemahaman terhadap keunikan, mengkonstruksikan fenomena, dan menemukan hipotesis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam Penelitian ini mencakup data primer dan sekunder:

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2017) Data primer adalah data atau informasi yang diberikan langsung kepada pengumpul peneliti. Data inti dalam penelitian ini diperoleh langsung dari tanggapan kuesioner responden.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2017) Data sekunder adalah ata sekunder merupakan sumber informasi yang tidak diperoleh langsung oleh peneliti. Umumnya, informasi ini diperoleh dari sumber lain yang tetap relevan dengan subjek penelitian. Data ini sering kali dikumpulkan dari dokumen, publikasi, laporan, atau temuan ilmiah lainnya yang relevan dengan penelitian

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini dengan metode:

1. Angket atau kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara sistematis) kemudian Responden diminta untuk memberikan tanggapan yang dapat diukur melalui opsi jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti kemudian jawaban dari responden tersebut dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis (Sugiyono

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

,2017). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat rahasia, dan peneliti telah menawarkan alternatif jawaban kepada responden.

Kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang suatu item penelitian. Skala Likert memiliki lima kategori pembobotan, yaitu sebagai berikut.

Kategori/Symbol	Bobot/Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR),	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Instrumen penelitian berbasis skala Likert dimana responden diminta memilih satu jawaban sesuai karakteristik dirinya dengan memberikan tanda checklist Mengacu kepada ketentuan tersebut ditabulasikan untuk menghitung validasi dan realibilitas.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dimanfaatkan oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentang suatu topik dengan berinteraksi secara langsung atau tatap muka dengan informan, yang merupakan individu yang dianggap memiliki pengetahuan terkait dengan subjek penelitian. Wawancara dilakukan dengan mengikuti panduan wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang relevan.

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

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

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang ada dianalisis secara kuantitatif, terutama melalui penerapan metode statistik/kuantitatif, menggunakan perangkat lunak komputer seperti SPSS 25. Proses analisis dilakukan dengan mengikuti prosedur berikut:

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah bentuk statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menguraikan data dengan cara memaparkan secara detail, tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau melakukan generalisasi (Sugiyono, 2017). Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan ringkasan demografi responden. Deskripsi ini berisi metrik tendensi sentral seperti mean, median, dan modus, serta kisaran standar deviasi untuk membantu menginterpretasikan deskripsi responden. Statistik deskriptif adalah cara untuk mengatur, meringkas, dan menyajikan data dengan cara yang lebih berguna (Santosa, 2005). Penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel dalam penelitian ini memiliki lima alternative jawaban, yang mengindikasikan adanya varian-varian yang berbeda.

$$RS = \frac{m-n}{k}$$

Keterangan : RS = rentang skala
 m = skor maksimal
 n = skor minimal
 k = jumlah kategori

Jadi, langkah dan prosesnya yaitu : Skor Minimum = 1 Skor Maksimum = 5

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian, kategori skala dapat dihitung sebagai berikut:

Tabel Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik / Sangat rendah
1,81 - 2,60	Tidak baik / rendah
2,61 - 3,40	Kurang baik / sedang
3,41 - 4,20	Baik / tinggi
4,20 - 5,00	Sangat baik / Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017)

Berdasarkan pengelompokan tersebut, dapat dihitung jumlah responden yang tergolong dalam setiap kategori tersebut.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validasi Data

Uji validitas mengukur sejauh mana data yang terkumpul dari objek penelitian sesuai dengan informasi yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Sugiyono, 2017 menyatakan Uji validitas membandingkan data yang disediakan oleh peneliti dengan data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian. Fungsi utama dari uji validitas adalah untuk menentukan apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Validitas kuesioner diperoleh ketika pernyataan dalam kuesioner secara akurat mewakili apa yang ingin dinilai oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan pada setiap pertanyaan, di mana jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), maka instrumen tersebut



dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka instrumen dianggap tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana konsistensi hasil pengukuran ketika pengukuran dilakukan beberapa kali pada fenomena yang sama menggunakan alat pengukur yang sama. Metode yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, yang menghitung reliabilitas suatu tes dengan menganalisis korelasi antara jawaban pada pertanyaan-pertanyaan. Suatu instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. (Siregar, 2014)

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastis pada model regresi. Asumsi klasik harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian yang reliabel.

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), Uji Normalitas digunakan untuk mengecek apakah distribusi variabel residual dalam model regresi mengikuti pola normal. Tujuannya adalah untuk menilai apakah nilai-nilai residual tersebut memiliki distribusi yang mendekati normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati. Konsep pengujian normalitas yang digunakan dengan membandingkan distribusi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

kumulatif dari distribusi normal. Adapun metode yang digunakan untuk pengujian normalitas adalah dengan pendekatan *Probability Plot* dengan metode grafik.

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar dan mengikuti garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi syarat normalitas.
- b. Namun, Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi syarat normalitas.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), Uji ini dilaksanakan untuk menilai apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Sebuah model yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengevaluasi keberadaan Multikolinieritas, dilakukan penilaian dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang umum digunakan untuk menentukan keberadaan Multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka variabel dianggap bebas dari Multikolinieritas.
- b. Namun, jika nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka variabel dianggap mengalami Multikolinieritas

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

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

pengamatan ke pengamatan yang lain. Homoskedastisitas terjadi jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan berikutnya tetap, tetapi heteroskedastisitas terjadi jika berbeda dengan pengamatan sebelumnya. Model regresi yang diinginkan adalah yang menunjukkan homoskedastisitas dan tidak mengalami Heteroskedastisitas. Adanya Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui analisis dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan pola titik-titik yang teratur, seperti bergelombang, melebar, dan menyempit.
- b. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

3.8 Uji Hipotesis Data

Pengujian hipotesis merupakan tahap analisis data yang krusial karena bertanggung jawab dalam menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dan membuktikan kebenaran hipotesis penelitian.

3.8.1 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa Uji Regresi Linier Berganda merupakan metode regresi yang melibatkan beberapa variabel bebas atau *predictor*. Penulis menggunakan analisis ini untuk menilai apakah gaya kepemimpinan (X1) dan etos kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

Berikut adalah persamaan regresinya:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2 X_2 + e$$

Keterangan : Y = Variabel Kinerja Pegawai

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 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.

- α = Bilangan Konstan atau nilai tetap
- X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Variabel Etos Kerja
- B_1, B_2 = Koefesien Regresi Variabel Independent
- e = Standar error/ Variabel pengganggu

3.8.2 Uji T (Parsial)

Uji t, sering juga disebut sebagai uji parsial, merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara terpisah dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi (Sugiyono,2017). Dengan menggunakan uji t, kita dapat menentukan seberapa signifikan dan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel independen terhadap variasi dalam variabel dependen, yang memungkinkan untuk analisis yang lebih mendalam terhadap hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Dalam proses pengujian, jika nilai t hitung $> p$ (probabilitas value) atau nilai t tabel kurang dari 5% atau 0,05, hal tersebut menandakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Sebaliknya, jika nilai t hitung $< p$ (probabilitas value) atau t tabel lebih besar dari 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara setiap variabel independen dan variabel dependen.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8.3 Uji f (simultan)

Uji F merupakan alat statistik yang berguna untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari sejumlah variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. (Sugiyono,2017).

Dengan kata lain, uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah kombinasi dari variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen dalam sebuah model analisis regresi atau eksperimen. Melalui analisis ini, kita dapat menilai apakah variabel independen secara kolektif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi yang diamati dalam variabel dependen, memungkinkan untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat dalam konteks penelitian atau analisis data yang dilakukan. Beberapa dasar analisis yang digunakan untuk menentukan pengaruh dan hubungan variable dalam penelitian yaitu :

1. H_α diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variable Y dan P value sig < 0,05
2. H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variable Y dan P value sig > 0,05.

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran sampai seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Koefisien determinasi diterapkan untuk mengevaluasi sejauh mana model mampu mendefinisikan variasi dalam variabel dependen. Saat menguji hipotesis pertama, penting untuk melihat besarnya nilai Adjusted R-squared guna menilai pengaruh variabel bebas. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel

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

independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen. Rentang nilai *Adjusted R-squared* berada antara 0 dan 1. Ketika nilai mendekati 1, hal itu menandakan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen. (Ghozali,2018). Untuk mengevaluasi tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel, dapat diperhatikan sebagai berikut:

Interpretasi Terhadap Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)



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 INTANSI

4.1 **Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor : 4 Tahun 2008 dan Peraturan Daerah Kabupaten kuantan singingi Nomor 15 Tahun 2010 serta Keputusan Bupati Nomor : 22 Tahun 2009 tentang Penjabaran Tugas Dan Fungsi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. Kedudukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan lembaga teknis daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi yang dipimpin oleh oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti tahun 2023 Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi berjumlah sebanyak 57 Orang yang terdiri dari 18 orang PNS/CPNS dan 39 pegawai tidak tetap/Non PNS.

4.2 **Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi**

1) **Visi**

Visi merupakan representasi dari kondisi ideal yang diharapkan di masa yang akan datang oleh kepemimpinan dan seluruh struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. Visi ini dibentuk untuk mencerminkan tujuan yang ingin dicapai, menyediakan arah dan fokus strategis yang jelas, mempersatukan seluruh bagian dari organisasi,

berorientasi pada masa depan, meningkatkan komitmen dari semua anggota organisasi, dan memastikan kelangsungan kepemimpinan yang berkesinambungan. Visi yang diterapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi “*Terwujudnya Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan Yang Efektif, Tepat Dan Benar*”

2) Misi

Misi merupakan serangkaian tugas yang harus dilakukan oleh organisasi untuk mencapai dan mewujudkan visinya secara efektif . Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi dalam mewujudkan visi diatas menetapkan misinya yaitu:

- a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- b) Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tenaga administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- c) Meningkatkan sistim pengendalian data base administrasikependudukan.
- d) Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang arti pentingnya administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- e) Meningkatkan pengawasan mobilitas penduduk yangberwawasan kependudukan.

4.2.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi.

Gambar 4. 1 Struktur Oganisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singing

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

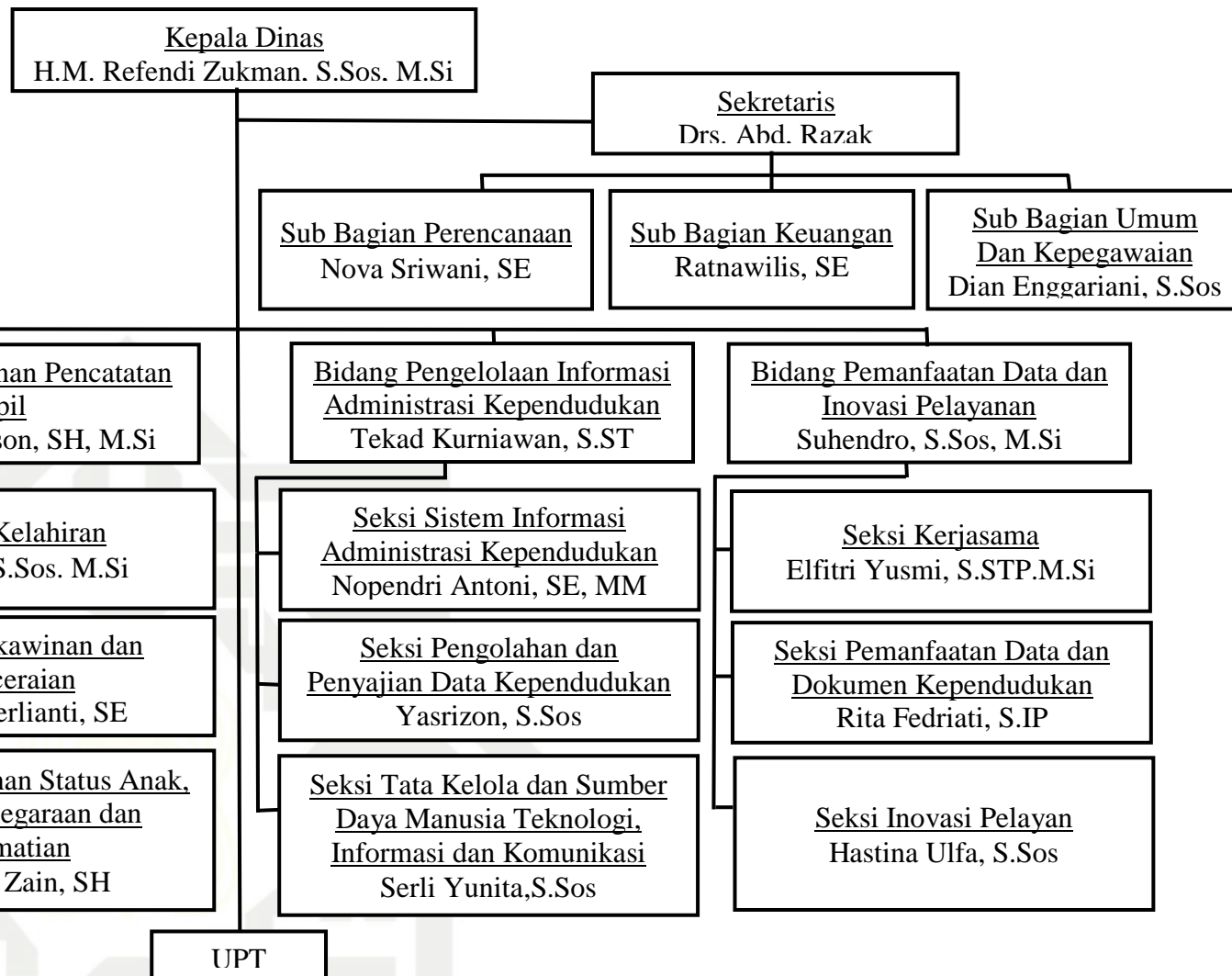
© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Sumber data disdukcapil, 2023



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

4.3 Uraian Kerja (*Job Descriptoin*) Unit Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi

Adapun Uraian Kerja (*Job Descriptoin*) Unit Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi dalam struktur organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan Unsur pelaksana otonomi daerah, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan, dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pelayanan kependudukan dan administrasi pencatatan sipil.

2. Sekretariat

Sekretaris dipimpin oleh seorang sekretaris yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretaris mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian penyusunan program, pengelolaan umum dan kepegawaian serta pengelolaan keuangan. Sekretaris dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas, mempunyai fungsi sebagai berikut :

Dalam menjalankan tugas dan fungsi secretariat membawahi beberapa

Sub bagian, yakni :



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

- a. Sub Bagian Perencanaan
- b. Sub Bagian Keuangan
- c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

3. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk

Kepala Bidang Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengkoordinasikan, memfasilitasi, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a) Penetapan penyusunan rencana dan program kerja pelayanan pendaftaran penduduk yang meliputi identitas penduduk, pindah datang penduduk, pengawasan dan penyidikan dokumen pendaftaran penduduk
- b) Penetapan kebijakan pendaftaran penduduk
- c) Penetapan rumusan kebijakan pengelolaan pelayanan pendaftaran penduduk yang meliputi identitas penduduk, pindah datang penduduk, pengawasan dan penyidikan dokumen pendaftaran penduduk
- d) Penetapan rumusan kebijakan penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan identitas penduduk
- e) Penetapan rumusan kebijakan penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan pindah datang penduduk
- f) Penetapan rumusan kebijakan penyelenggaraan pelayanan pengawasan dan penyidikan dokumen pendaftaran penduduk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- g) Penetapan rumusan kebijakan pembinaan dan pengendalian pendaftaran penduduk yang meliputi identitas penduduk, pindah datang penduduk, dan penyidikan dokumen pendaftaran penduduk
- h) Penetapan penyusunan kebutuhan blanko/formulir pendaftaran penduduk
- i) penetapan upaya pemecahan permasalahan di bidang pelayanan pendaftaran penduduk
- j) Penetapan pelaporan pelaksanaan tugas pelayanan pendaftaran penduduk
- k) Penetapan evaluasi dan pengendalian pelaksanaan tugas pelayanan pendaftaran penduduk
- l) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya
- m) Pelaksanaan koordinasi/kerjasama dan kemitraan dengan unit kerja/instansi/lembaga atau pihak ketiga di bidang pendaftaran penduduk.

Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk membawahkan 3 (seksi)

Seksi diantaranya :

- a) Seksi Identitas Penduduk
- b) Seksi Pindah Datang
- c) Seksi Pendataan Penduduk

4. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil

Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pelayanan administrasi pencatatan sipil yang meliputi pencatatan perkawinan, perceraian, kelahiran, kematian, pengawasan dan penyidikan dokumen pencatatan sipil. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi sebagai berikut :



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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- a) Penetapan penyusunan rencana dan program kerja pelayanan administrasi pencatatan sipil yang meliputi pencatatan perkawinan, perceraian, pengangkatan, pengesahan / pengakuan anak, kelahiran, kematian, pengawasan dan penyidikan dokumen pencatatan sipil;
 - b) Penetapan kebijakan pencatatan sipil;
 - c) Penetapan rumusan kebijakan pelayanan administrasi pencatatan sipil yang meliputi pencatatan perkawinan, perceraian, pengangkatan, pengesahan/pengakuan anak, kelahiran, kematian, pengawasan dan penyidikan dokumen pencatatan sipil;
 - d) Penetapan rumusan kebijakan penyelenggaraan pelayanan administrasi pencatatan perkawinan, perceraian, pengangkatan, pengesahan/pengakuan anak;
 - e) Penetapan rumusan kebijakan penyelenggaraan pelayanan administrasi pencatatan kelahiran dan kematian dan pengawasan dan penyidikan dokumen pencatatan sipil;
 - f) Penetapan rumusan kebijakan pembinaan dan pengendalian pelayanan administrasi pencatatan sipil yang meliputi pencatatan perkawinan, perceraian, pengangkatan, pengesahan/pengakuan anak, kelahiran, kematian, pengawasan dan penyidikan dokumen pencatatan sipil;
 - g) Penetapan pelaksanaan upaya pemecahan masalah yang berkaitan dengan pencatatan sipil dan pembinaan dan pengembangan sumber dayamanusia pengelola pencatatan sipil;
 - h) Penetapan penyusunan kebutuhan formulir/blanko dokumen pencatatan sipil



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.
- i) Penetapan pelaporan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi pencatatan sipil;
 - j) Penetapan evaluasi dan pengendalian pelaksanaan tugas pelayanan administrasi pencatatan sipil;
 - k) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
 - l) Pelaksanaan koordinasi/kerjasama dan kemitraan dengan unit kerja/instansi/lembaga atau pihak ketiga di bidang pelayanan administrasi pencatatan sipil.

Kepala Seksi membantu Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Seksi Kelahiran
- b. Seksi Perkawinan dan Perceraian
- c. Seksi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian

5. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan

Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi pengelolaan dan penyajian data, pengelolaan teknologi informasi, pengelolaan jaringan dan komunikasi data. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan mempunyai fungsi sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- a) Penetapan penyusunan rencana dan program kerja pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi pengelolaan dan penyajian data, pengelolaan teknologi informasi, pengelolaan jaringan dan komunikasi data;
- b) Penetapan kebijakan pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
- c) Penetapan rumusan kebijakan pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi pengelolaan dan penyajian data, pengelolaan teknologi informasi, pengelolaan jaringan dan komunikasi data;
- d) Penetapan rumusan kebijakan pembinaan dan pengendalian pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi pengelolaan dan penyajian data, pengelolaan teknologi informasi, pengelolaan jaringan dan komunikasi data;
- e) Penetapan pelaksanaan perencanaan dan pemeliharaan jaringan sarana dan prasarana informasi administrasi kependudukan;
- f) Penetapan pelaporan pelaksanaan tugas dan evaluasi dan pengendalian pelaksanaan tugas pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
- g) Pelaksanaan koordinasi/kerjasama dan kemitraan dengan unit kerja/instansi/lembaga atau pihak ketiga di bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan.

Kepala Seksi bekerja sama dengan Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang ada. Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan membawahi tiga seksi, antara lain:

- a) Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- b. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan
 - c. Seksi Tata Kelola dan Sumber Daya Manusia, Teknologi, Informasi dan Komunikasi.

6. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

Kepala Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan mempunyai tugas pokok membantu kepala dinas dalam merumuskan dan pelaksanaan kebijakan teknis, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan yang meliputi penyiapan perumusan kebijakan di bidang pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan mempunyai fungsi sebagai

berikut :

- a) Penyusunan perencanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- b) Perumusan kebijakan teknis pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- c) Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
- d) Pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- e) Pelaksanaan kerja sama administrasi kependudukan;

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan.

Kepala Seksi membantu Kepala Divisi Pemanfaatan Data dan Inovasi Layanan dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut di atas, Kepala Divisi Pemanfaatan Data dan Inovasi Layanan membawahi tiga seksi, yaitu:

- a. Seksi Kerjasama
- b. Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan
- c. Seksi Inovasi Pelayanan

Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional membantu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan kompetensinya masing-masing.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tersebut, tujuannya adalah untuk menilai Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan analisis dan interpretasi penelitian, maka temuannya disajikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil uji t (parsial) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($3,750 > 2,005$) atau $sig < 0,05$. Dan hasil uji t (parsial) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($4,240 > 2,005$) atau $sig < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi. Dengan Hasil uji F diperoleh F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel} = 26,522 > 3,17$)
3. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi Dapat diketahui bahwa nilai kolerasi (R) yang dihasilkan sebesar 0,704 dengan interval 0,600-0,799 Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja (variabel dependen) terhadap kinerja pegawai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

(variabel independen). Sedangkan nilai R Square adalah sebesar 0,496 sehingga variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja secara keseluruhan mempengaruhi sebesar 49,6% terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Adapun saran dari peneliti adalah :

1. Perlu adanya peningkatan Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi terutama peningkatan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, semangat kerja kepada pegawai, disiplin dan menghargai waktu serta mematuhi peraturan diterapkan oleh instansi tersebut
2. Untuk para pemimpin dan seluruh pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kuantan singingi agar selalu menerapkan gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kuantan singingi demi meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Dan peneliti berharap peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan lagi penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan menambah jumlah sampel dan variabel- variabel lainnya serta menggunakan analisis yang lebih baik lagi dan memberikan hasil penelitian yang lebih menarik atas dasar fenomena yang terjadi. Dimana dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan etos kerja secara keseluruhan mempengaruhi

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

sebesar 49,6% terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

- QS. Az Zumar
QS. Al-Mu'minin
QS. At-Taubah

Buku

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Fauzi, N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: e-book. Erlangga University Press.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: e-book. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: e-book. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: CV.ANDI.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Pasolong, H. (2019). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.

Ramadhan, F. D., & Wahjono, S. I. (2022). *Manajemen dan Peran Manajer*. In *Muhammadiyah Surabaya (Issue April)*.

Robbins. 2018, *Prilaku Organisas*, Edisi Kesepuluh, Penerbit PT. Penhallindo, Jakarta

Siagian, S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

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

Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia "Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan kinerja". Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Tasmara. (2002). Membudayakan Etos Kerja Islami. In tasmara, *e-book* (p. 224). Jakarta: : Gema Insani

Jurnal

Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan BANK Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7), 531–541.

Budiman. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin dan Etos Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Propinsi Papua Barat. *Journal of Management*, 6(1), 98–107.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.455>

Cahyadi, B. (2019). Ngaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 28–39.
<https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>

Firman, & Sholeh, C. (2021). Pengaruh Sumber Daya Manusia , Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 9(2), 79–96.

Halim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, VII No. 2, 92–104.

Indra, P., & W, A. S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman. *Journal of Business Theory and Implementation*, 6(1), 110–119.

Indriani, W. (2016). Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 173–188.
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare/article/view/675/607>

Kiriono, C. S., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Sultan Saif 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.

- Kecamatan. *Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 219–227. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1335%0Ahttps://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1335/1070>
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 1388–1400.
- Kusumadewi, N. S. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesy)*, 6(2), 1772–1783. <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i2.1237>
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420>
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1, 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 172–184.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pengembangan daerah provinsi kalimantan timur. *Administrasi Negara*, 5(3), 6168–6182.
- Pasolong, H. (2019). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Runtuwene, K., Dotulong, L. O. H., & Loindong, S. S. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Lngowan Timur). *Jurnal EMBA*, 10(2), 953–963.
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal MODERAT*, 6(3), 513–524.
- Shobastian, W. D. (2020). Kepemimpinan Islami dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Mini Literature Review. *HUMAN FALAH: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7(2). <https://doi.org/10.30829/hf.v7i2.7175>
- Sitorus, D. R. H., Agustian, D., Huda, N., & Sitorus, F. H. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(1), 9–15.
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4, 208–215.
- Wahyudi, E. J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(3), 516–527.
- Wardani, D. K., Cahyono, D., Herlambang, T., & Qomariah, N. (2017). EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP ON WORK AND SATISFACTION



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.

PERFORMANCE WITH ORGANIZATION COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLES IN ISLAMIC HOSPITAL LUMAJANG. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 7(2), 208–231.

Waruwu, M. H. (2023). PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. RED BASKET INDONESIA. *Meiman Hidayat Waruwu*, 5, 292–317.

Wiguna, M., & Radila, N. (2023). PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIDI OASIS GROUP. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 3(1), 150–157.

Wijayanti, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(2), 187–198. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i2.422>

Pendidikan Terakhir :

❖ **PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 memiliki makna sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) : bobot nilai 5
- Setuju (S) : bobot nilai 4
- Ragu – ragu (RR) : bobot nilai 3
- Tidak Setuju (TS) : bobot nilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai 1

2. Tidak terdapat jawaban yang salah, sehingga Bapak/Ibu tidak perlu khawatir dengan respon/jawaban yang diberikan.
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya
5. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu untuk mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner

II. DAFTAR PERTANYAAN

GAYA KEPEMIMPINAN (X ₁)						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Mengambil Keputusan					
a.	Pemimpin dalam mengambil keputusan sesuai dengan kebijakan yang ambil					
b.	Pemimpin harus cepat dalam mengambil keputusan					
c.	Dalam gaya memimpin, seorang pemimpin harus tegas					
2.	Kemampuan Memotivasi					
a.	Bentuk perhatian pemimpin kepada bawahan dengan cara memberi semangat kerja					
b.	Pemimpin menghargai pekerjaan pegawai dengan cara memberi reward/penghargaan					
c.	Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk meningkatkan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	kemampuan diri					
3.	Kemampuan Komunikasi					
a.	Pemimpin dalam memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami					
b.	Pemimpin mudah untuk diajak berkomunikasi					
c.	Pemimpin mampu membuat hubungan baik dengan pegawai					
4.	Kemampuan Mengendalikan Bawahan					
a.	Pemimpin membackup/mendukung pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik					
b.	Pegawai mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan					
c.	Pemimpin selalu memberikan arahan pada tugas yang penting					
5.	Tanggung Jawab					
a.	Pemimpin bertanggungjawab atas kesalahan yang telah diperbuat					
b.	Pemimpin memberikan solusi langsung membantu pekerjaan pegawai yang mengalami kesulitan maupun kesalahan					
c.	Pemimpin berani mengakui kesalahannya					
6.	Kemampuan mengendalikan emosi					
a.	Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya/tidak mudah marah					
b.	Jika pemimpin mengoreksi tidak menggunakan kata-kata kasar					
c.	Pemimpin menghargai pendapat para pegawai walaupun berbeda pendapat dengan pemimpin					

ETOS KERJA (X ₂)						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Menghargai Waktu					
a.	Saya mampu menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja.					
b.	Saya selalu melakukan sikap disiplin yang tinggi selama saya bekerja					

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.	Saya selalu datang lebih awal dari waktu masuk kerja yang telah ditentukan					
2. Tangguh dan Pantang Menyerah						
a.	Saya tanggung dan pantang menyerah dalam dalam bekerja.					
b.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					
c.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain					
3. Keinginan untuk Mandiri						
a.	Saya selalu berusaha untuk tidak libur bekerja, kecuali ada hal lain yang lebih penting dari pekerjaan saya					
b.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
c.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan					
d.	Saya menerapkan prinsip keinginan untuk mandiri dalam bekerja.					
4. Penyesuaian Diri						
a.	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dengan baik					
b.	Saya selalu bersedia menolong teman saya bila merasa kesulitan dalam pekerjaan					
c.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
d.	Saya membutuhkan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan					
e.	Saya melakukan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja					

KINERJA PEGAWAI (Y)						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1. Kualitas						
a.	Kualitas kerja saya telah memenuhi standar yang diterapkan instansi.					
b.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
c.	Skill yang saya miliki sesuai dengan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta © 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.

	pekerja yang saya kerjakan saat ini						
2.	Kuantitas						
a.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat.						
b.	Saya selalu memprioritaskan pekerjaan saya.						
c.	Jumlah hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah diterapkan						
d.	Memaksimalkan tingkat aktivitas saya dalam menyelesaikan tugas pada awal waktu.						
3.	Ketepatan Waktu						
a.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan saya.						
b.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya						
c.	Saya selalu datang pada saat hari kerja						
d.	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan						
4.	Efektivitas						
a.	Saya dapat bekerja dengan tim/kelompok dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran yang diinginkan instansi.						
b.	Saya mampu mengorganisir sendiri pekerjaan saya dengan baik sesuai dengan target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetail oleh atasan.						
c.	Saya selalu menerima nasehat dan masukan dari atasan maupun dari pegawai lainnya.						
5.	Kemandirian						
a.	Saya mampu menghadapi masalah yang terjadi dikantor						
b.	Saya mampu menyelesaikan tugas sendiri tanpa pengawasan pimpinan						
c.	Pegawai bersedia mengakui kesalahan tanpa adanya paksaan dari pimpinan						

TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI ANDA



Lampiran 2 Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

- Apakah Bapak/Ibu menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki atasan Bapak/Ibu ini berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja yang dimiliki pegawai?
1. Menurut Bapak /Ibu Bagaimana cara seorang pimpinan memberikan intruksi dalam melaksanakan tugas serta membuat komunikasi agar kinerja pegawai meningkat?
 2. Menurut Bapak/Ibu Bagaimana Anda memastikan bahwa pekerjaan Anda memenuhi standar kualitas yang tinggi?
 3. Menurut Bapak/Ibu, Bagaimana cara Bapak/Ibu menciptakan etos kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja di Disdukcapil?
 4. Menurut bapak/ibu apakah gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja seorang pegawai ?
 5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, pentingnya peran kepemimpinan dan etos kerja yang baik dalam mencapai tujuan dan visi Disdukcapil?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Halqicipta 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.

UIN SUSKA RIAU

Lampiran 3

TABULASI KUESIONER VARIABEL

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)																		
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	ΣX1
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	83
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	80
4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	75
4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	83
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	76
5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	77
5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	77
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	76
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	78
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	80
4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	80
5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	80
3	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	75
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	78
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	78
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	2	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	84
5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	81
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	81
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	78
5	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	68
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	79
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	76
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	79
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	84
5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	85
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	80
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	79
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	76
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	82
4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	77
4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	5	3	2	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	82
5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	77
4	3	5	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	69
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	75
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	79
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	82
5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90

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



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.

ETOS KERJA (X2)															
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	ΣX2
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	61
4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	56
5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	3	61
5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	61
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
3	5	2	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	62
4	3	2	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	5	56
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	69
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	68
4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	3	3	59
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	60
5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	3	59
4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	68
4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	65
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	68
5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	56
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	66
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	57
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	64
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	65
3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	60
5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	63
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	64
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	64
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	69
5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	64
5	5	3	5	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	64
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	66
4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	59
4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	59
3	3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	63
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	67
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	66
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	67
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	57
3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	59



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KINERJA PEGAWAI (Y)																		
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	ΣY	
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	81	
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	68	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	65	
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	71	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	
4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	69	
3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	72	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	70	
4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	74	
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	72	
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	62	
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	75	
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	73	
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	75	
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	70	
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	74	
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	68	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	76	
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	79	
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	
5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	73	
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	75	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	
4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	68	
4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	64	
5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	78	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	67	
2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	61	
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	60	
4	5	3	4	5	4	3	5	3	4	3	5	3	4	5	3	5	68	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	
5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	68	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	75	
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	66	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	69	
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	77	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	69	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	68	
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	76	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	71	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	71	
5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	3	5	5	3	5	68	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	64	
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	68	
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	74	
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	75	
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	80	
4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	

Tabel Tabulasi Data Responden

NO	IDENTITAS RESPONDEN				
	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Golongan	Pendidikan Terakhir
1	Laki-Laki	41-50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S2
2	Laki-Laki	≥ 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
3	Laki-Laki	≥ 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S2
4	Laki-Laki	≥ 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
5	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S2
6	Laki-Laki	≥ 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
7	Perempuan	≥ 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S2
8	Perempuan	≥ 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
9	Perempuan	41 - 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
10	Perempuan	41 - 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
11	Perempuan	41 - 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
12	Perempuan	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
13	Perempuan	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
14	Perempuan	41 - 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
15	Laki-Laki	≥ 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S2
16	Perempuan	41 - 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
17	Perempuan	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
18	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	≥ 5 Tahun	PNS	S1
19	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	SLTA
20	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	S1
21	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	4 - 5 Tahun	NON PNS	SLTA
22	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	SLTA
23	Perempuan	31 - 40 Tahun	4 - 5 Tahun	NON PNS	S1
24	Perempuan	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	S1
25	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	4 - 5 Tahun	NON PNS	SLTA
26	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	4 - 5 Tahun	NON PNS	S1
27	Perempuan	20 - 30 Tahun	4 - 5 Tahun	NON PNS	S1
28	Perempuan	31 - 40 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	D3
29	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	S1
30	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	D3
31	Perempuan	31 - 40 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	D3
32	Perempuan	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	S1
33	Perempuan	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	D3
34	Perempuan	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	S1
35	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	S1
36	Perempuan	31 - 40 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	D3
37	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	4 - 5 Tahun	NON PNS	S1
38	Perempuan	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	S1
39	Perempuan	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	S1
40	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	S1
41	Perempuan	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	SLTA
42	Perempuan	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	S1
43	Perempuan	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	S1
44	Perempuan	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	SLTA
45	Perempuan	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	S1
46	Perempuan	31 - 40 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	SLTA
47	Perempuan	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	S1
48	Perempuan	41 - 50 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	SLTA
49	Perempuan	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	S1
50	Perempuan	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	S1
51	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	S1
52	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	S1
53	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	4 - 5 Tahun	NON PNS	SLTA
54	Perempuan	20 - 30 Tahun	2 - 3 Tahun	NON PNS	SLTA
55	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	SLTA
56	Perempuan	20 - 30 Tahun	4 - 5 Tahun	NON PNS	SLTA
57	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	≥ 5 Tahun	NON PNS	SLTA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Prof. Dr. H. 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.

UJI KUALITAS DATA

1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

© Hak

		Correlations																		Total_
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,399**	,647**	,063	,279*	,241	,056	,122	,130	,355**	,283*	,282*	,123	,230	,103	,133	,251	,213	,537**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,640	,035	,071	,679	,365	,336	,007	,033	,034	,362	,086	,445	,325	,060	,112	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.2	Pearson Correlation	,399**	1	,448**	,158	,255	,022	,065	,283*	,120	,312*	,214	,336*	,083	,197	,216	,220	,060	,300*	,513**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,241	,056	,869	,634	,033	,375	,018	,111	,011	,542	,142	,107	,100	,657	,023	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.3	Pearson Correlation	,647**	,448**	1	,089	,359**	,208	,078	,132	,195	,190	,286*	,281*	,137	-,164	-,038	,038	,256	,220	,485**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,512	,006	,120	,566	,329	,147	,156	,031	,034	,310	,222	,777	,780	,055	,101	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.4	Pearson Correlation	,063	,158	,089	1	,319*	,457**	-,182	,349**	,079	,101	,420**	,176	,150	,239	,304*	,063	,174	,019	,460**
	Sig. (2-tailed)	,640	,241	,512		,016	,000	,176	,008	,560	,455	,001	,190	,266	,073	,022	,640	,195	,886	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.5	Pearson Correlation	,279*	,255	,359**	,319*	1	,074	-,005	,071	,151	,382**	,443**	,176	,090	,105	,039	,118	,101	,027	,471**
	Sig. (2-tailed)	,035	,056	,006	,016		,583	,968	,601	,261	,003	,001	,190	,505	,435	,775	,383	,454	,842	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.6	Pearson Correlation	,241	,022	,208	,457**	,074	1	,220	,221	,166	,232	,268*	,275*	,268*	,128	-,027	,044	,166	,065	,458**
	Sig. (2-tailed)	,071	,869	,120	,000	,583	,100	,099	,099	,218	,082	,044	,038	,043	,344	,843	,745	,217	,631	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.7	Pearson Correlation	,056	,065	,078	-,182	-,005	,220	1	,198	,511**	,289*	,071	,187	,509**	-,045	,039	,109	-,041	,080	,339**
	Sig. (2-tailed)	,679	,634	,566	,176	,968	,100		,140	,000	,029	,600	,165	,000	,739	,771	,419	,762	,554	,010
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.8	Pearson Correlation	,122	,283*	,132	,349**	,071	,221	,198	1	,361**	,488**	,262*	,303*	,264*	,157	,434**	,386**	,142	,248	,595**
	Sig. (2-tailed)	,365	,033	,329	,008	,601	,099	,140		,006	,000	,049	,022	,047	,244	,001	,003	,290	,063	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.9	Pearson Correlation	,130	,120	,195	,079	,151	,166	,511**	,361**	1	,351**	,337*	,431**	,235	,012	-,013	,130	-,124	,010	,447**
	Sig. (2-tailed)	,336	,375	,147	,560	,261	,218	,000	,006		,007	,010	,001	,079	,930	,921	,336	,360	,943	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.10	Pearson Correlation	,355**	,312*	,190	,101	,382**	,232	,289*	,488**	,351**	1	,485**	,467**	,266*	,264*	,217	,355**	,035	,172	,655**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



	Sig. (2-tailed)	,007	,018	,156	,455	,003	,082	,029	,000	,007		,000	,000	,045	,047	,104	,007	,797	,202	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.11	Pearson Correlation	,283*	,214	,286*	,420**	,443**	,268*	,071	,262*	,337*	,485**	1	,244	,301*	,029	,136	,283*	,030	,115	,575**
	Sig. (2-tailed)	,033	,111	,031	,001	,001	,044	,600	,049	,010	,000		,067	,023	,833	,314	,033	,823	,392	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.12	Pearson Correlation	,282*	,336*	,281*	,176	,176	,275*	,187	,303*	,431**	,467**	,244	1	,295*	,302*	,146	,115	,110	,181	,583**
	Sig. (2-tailed)	,034	,011	,034	,190	,190	,038	,165	,022	,001	,000	,067		,026	,022	,277	,396	,414	,179	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.13	Pearson Correlation	,123	,083	,137	,150	,090	,268*	,509**	,264*	,235	,266*	,301*	,295*	1	,169	,388**	,322*	,399**	,346**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,362	,542	,310	,266	,505	,043	,000	,047	,079	,045	,023	,026		,208	,003	,015	,002	,008	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.14	Pearson Correlation	,230	,197	-,164	,239	,105	,128	-,045	,157	,012	,264*	,029	,302*	,169	1	,458**	,230	,174	,287*	,414**
	Sig. (2-tailed)	,086	,142	,222	,073	,435	,344	,739	,244	,930	,047	,833	,022	,208		,000	,086	,196	,031	,001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.15	Pearson Correlation	,103	,216	-,038	,304*	,039	-,027	,039	,434**	-,013	,217	,136	,146	,388**	,458**	1	,278*	,337*	,445**	,482**
	Sig. (2-tailed)	,445	,107	,777	,022	,775	,843	,771	,001	,921	,104	,314	,277	,003	,000		,036	,010	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.16	Pearson Correlation	,133	,220	,038	,063	,118	,044	,109	,386**	,130	,355**	,283*	,115	,322*	,230	,278*	1	,534**	,481**	,518**
	Sig. (2-tailed)	,325	,100	,780	,640	,383	,745	,419	,003	,336	,007	,033	,396	,015	,086	,036		,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.17	Pearson Correlation	,251	,060	,256	,174	,101	,166	-,041	,142	-,124	,035	,030	,110	,399**	,174	,337*	,534**	1	,486**	,445**
	Sig. (2-tailed)	,060	,657	,055	,195	,454	,217	,762	,290	,360	,797	,823	,414	,002	,196	,010	,000		,000	,001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.18	Pearson Correlation	,213	,300*	,220	,019	,027	,065	,080	,248	,010	,172	,115	,181	,346**	,287*	,445**	,481**	,486**	1	,507**
	Sig. (2-tailed)	,112	,023	,101	,886	,842	,631	,554	,063	,943	,202	,392	,179	,008	,031	,001	,000	,000		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total_X1	Pearson Correlation	,537**	,513**	,485**	,460**	,471**	,458**	,339**	,595**	,447**	,655**	,575**	,583**	,575**	,414**	,482**	,518**	,445**	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

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



2. Uji Variabel Etos Kerja (X2)

		Correlations															Total_X2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
X2.1	Pearson Correlation	1	,555**	,273*	,445**	,465**	,263*	,120	,329*	,050	,009	,382**	,235	,178	,323*	,234	,623**
	Sig. (2-tailed)		,000	,040	,001	,000	,048	,373	,012	,709	,949	,003	,078	,184	,014	,080	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.2	Pearson Correlation	,555**	1	,359**	,475**	,335*	,326*	,060	,547**	,089	-,034	,247	,254	,155	,195	,195	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,000	,011	,013	,657	,000	,511	,802	,064	,057	,251	,146	,146	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.3	Pearson Correlation	,273*	,359**	1	,182	,268*	,501**	-,137	,119	,224	-,010	,134	,128	,346**	,264*	,103	,516**
	Sig. (2-tailed)	,040	,006		,176	,044	,000	,311	,376	,094	,940	,320	,344	,008	,047	,444	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.4	Pearson Correlation	,445**	,475**	,182	1	,285*	,264*	,066	,384**	,065	,067	,366**	,380**	,251	,409**	,409**	,620**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,176		,031	,047	,628	,003	,629	,620	,005	,004	,060	,002	,002	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.5	Pearson Correlation	,465**	,335*	,268*	,285*	1	,488**	,083	,178	,068	,014	,336*	,066	,146	,241	,178	,520**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,044	,031		,000	,540	,184	,615	,918	,010	,625	,277	,071	,185	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.6	Pearson Correlation	,263*	,326*	,501**	,264*	,488**	1	,075	,111	,204	,307*	,121	,061	,373**	,302*	,347**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,048	,013	,000	,047	,000		,581	,410	,127	,020	,371	,651	,004	,023	,008	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.7	Pearson Correlation	,120	,060	-,137	,066	,083	,075	1	,091	,439**	,578**	,241	,106	,029	-,070	-,248	,344**
	Sig. (2-tailed)	,373	,657	,311	,628	,540	,581		,499	,001	,000	,071	,433	,831	,603	,063	,009
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.8	Pearson Correlation	,329*	,547**	,119	,384**	,178	,111	,091	1	,113	-,147	,034	,197	,287*	,336*	,207	,462**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,376	,003	,184	,410	,499		,404	,274	,804	,143	,030	,010	,122	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.9	Pearson Correlation	,050	,089	,224	,065	,068	,204	,439**	,113	1	,483**	,085	,176	,092	,022	-,016	,453**
	Sig. (2-tailed)	,709	,511	,094	,629	,615	,127	,001	,404		,000	,529	,189	,495	,872	,906	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.10	Pearson Correlation	,009	-,034	-,010	,067	,014	,307*	,578**	-,147	,483**	1	-,025	,165	,239	,140	,227	,431**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

	Sig. (2-tailed)	,949	,802	,940	,620	,918	,020	,000	,274	,000		,853	,219	,073	,299	,089	,001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.11	Pearson Correlation	,382**	,247	,134	,366**	,336*	,121	,241	,034	,085	-.025	1	,257	-.147	,018	-.039	,374**
	Sig. (2-tailed)	,003	,064	,320	,005	,010	,371	,071	,804	,529	,853		,053	,276	,896	,776	,004
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.12	Pearson Correlation	,235	,254	,128	,380**	,066	,061	,106	,197	,176	,165	,257	1	,220	,352**	,238	,477**
	Sig. (2-tailed)	,078	,057	,344	,004	,625	,651	,433	,143	,189	,219	,053		,100	,007	,075	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.13	Pearson Correlation	,178	,155	,346**	,251	,146	,373**	,029	,287*	,092	,239	-.147	,220	1	,594**	,382**	,530**
	Sig. (2-tailed)	,184	,251	,008	,060	,277	,004	,831	,030	,495	,073	,276	,100		,000	,003	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.14	Pearson Correlation	,323*	,195	,264*	,409**	,241	,302*	-.070	,336*	,022	,140	,018	,352**	,594**	1	,641**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,014	,146	,047	,002	,071	,023	,603	,010	,872	,299	,896	,007	,000		,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X2.15	Pearson Correlation	,234	,195	,103	,409**	,178	,347**	-.248	,207	-.016	,227	-.039	,238	,382**	,641**	1	,477**
	Sig. (2-tailed)	,080	,146	,444	,002	,185	,008	,063	,122	,906	,089	,776	,075	,003	,000		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total_X2	Pearson Correlation	,623**	,618**	,516**	,620**	,520**	,632**	,344**	,462**	,453**	,431**	,374**	,477**	,530**	,591**	,477**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,000	,001	,004	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Correlations		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,283*	,574**	,281*	,506**	,504**	,377**	,454**	,280*	,191	,330*	,319*	,371**	,293*	,135	,473**	,190	,676**
	Sig. (2-tailed)		,033	,000	,034	,000	,000	,004	,000	,035	,155	,012	,016	,005	,027	,316	,000	,157	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.2	Pearson Correlation	,283*	1	,352**	,315*	,294*	,516**	,261	,307*	,324*	,254	,262*	,411**	,110	,263*	,087	,270*	,475**	,564**



	Sig. (2-tailed)	,033		,007	,017	,027	,000	,050	,020	,014	,057	,049	,002	,415	,048	,522	,042	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.3	Pearson Correlation	,574**	,352**	1	,408**	,413**	,290*	,471**	,363**	,281*	,103	,249	,346**	,302*	,262*	,020	,465**	,204	,621**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,002	,001	,028	,000	,006	,034	,444	,062	,008	,023	,049	,880	,000	,128	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.4	Pearson Correlation	,281*	,315*	,408**	1	,504**	,399**	,393**	,318*	,498**	,461**	,170	,267*	,281*	,239	,038	,248	,115	,598**
	Sig. (2-tailed)	,034	,017	,002		,000	,002	,002	,016	,000	,000	,205	,045	,034	,073	,780	,063	,393	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.5	Pearson Correlation	,506**	,294*	,413**	,504**	1	,452**	,505**	,471**	,421**	,304*	,232	,360**	,249	,114	,155	,154	,057	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,001	,000		,000	,000	,000	,001	,022	,082	,006	,062	,398	,250	,252	,676	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.6	Pearson Correlation	,504**	,516**	,290*	,399**	,452**	1	,406**	,430**	,530**	,269*	,279*	,345**	,229	,121	,121	,309*	,121	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,028	,002	,000		,002	,001	,000	,043	,036	,009	,087	,370	,369	,019	,370	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.7	Pearson Correlation	,377**	,261	,471**	,393**	,505**	,406**	1	,336*	,492**	,241	,507**	,301*	,475**	,382**	,264*	,368**	,149	,699**
	Sig. (2-tailed)	,004	,050	,000	,002	,000	,002		,011	,000	,071	,000	,023	,000	,003	,047	,005	,268	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.8	Pearson Correlation	,454**	,307*	,363**	,318*	,471**	,430**	,336*	1	,436**	,476**	,088	,425**	,196	,287*	,273*	,322*	,287*	,647**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,006	,016	,000	,001	,011		,001	,000	,513	,001	,144	,031	,040	,015	,031	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.9	Pearson Correlation	,280*	,324*	,281*	,498**	,421**	,530**	,492**	,436**	1	,498**	,418**	,199	,298*	,157	,104	,301*	,157	,652**
	Sig. (2-tailed)	,035	,014	,034	,000	,001	,000	,000	,001		,000	,001	,138	,024	,243	,442	,023	,243	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.10	Pearson Correlation	,191	,254	,103	,461**	,304*	,269*	,241	,476**	,498**	1	,281*	,382**	,374**	,177	,100	,291*	,115	,551**
	Sig. (2-tailed)	,155	,057	,444	,000	,022	,043	,071	,000	,000		,034	,003	,004	,187	,461	,028	,393	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.11	Pearson Correlation	,330*	,262*	,249	,170	,232	,279*	,507**	,088	,418**	,281*	1	,339**	,563**	,445**	,299*	,304*	,254	,596**
	Sig. (2-tailed)	,012	,049	,062	,205	,082	,036	,000	,513	,001	,034		,010	,000	,001	,024	,021	,057	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.12	Pearson Correlation	,319*	,411**	,346**	,267*	,360**	,345**	,301*	,425**	,199	,382**	,339**	1	,217	,505**	,340**	,202	,305*	,605**
	Sig. (2-tailed)	,016	,002	,008	,045	,006	,009	,023	,001	,138	,003	,010		,105	,000	,010	,131	,021	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.13	Pearson Correlation	,371**	,110	,302*	,281*	,249	,229	,475**	,196	,298*	,374**	,563**	,217	1	,294*	,179	,501**	,133	,591**
	Sig. (2-tailed)	,005	,415	,023	,034	,062	,087	,000	,144	,024	,004	,000	,105		,027	,184	,000	,323	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.14	Pearson Correlation	,293*	,263*	,262*	,239	,114	,121	,382**	,287*	,157	,177	,445**	,505**	,294*	1	,397**	,215	,288*	,517**

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



	Sig. (2-tailed)	,027	,048	,049	,073	,398	,370	,003	,031	,243	,187	,001	,000	,027		,002	,109	,030	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.15	Pearson Correlation	,135	,087	,020	,038	,155	,121	,264*	,273*	,104	,100	,299*	,340**	,179	,397**	1	-,031	,255	,345**
	Sig. (2-tailed)	,316	,522	,880	,780	,250	,369	,047	,040	,442	,461	,024	,010	,184	,002		,817	,055	,009
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.16	Pearson Correlation	,473**	,270*	,465**	,248	,154	,309*	,368**	,322*	,301*	,291*	,304*	,202	,501**	,215	-,031	1	,413**	,601**
	Sig. (2-tailed)	,000	,042	,000	,063	,252	,019	,005	,015	,023	,028	,021	,131	,000	,109	,817		,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y.17	Pearson Correlation	,190	,475**	,204	,115	,057	,121	,149	,287*	,157	,115	,254	,305*	,133	,288*	,255	,413**	1	,428**
	Sig. (2-tailed)	,157	,000	,128	,393	,676	,370	,268	,031	,243	,393	,057	,021	,323	,030	,055	,001		,001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	,676**	,564**	,621**	,598**	,629**	,651**	,699**	,647**	,652**	,551**	,596**	,605**	,591**	,517**	,345**	,601**	,428**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,001	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



4. Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,820	18

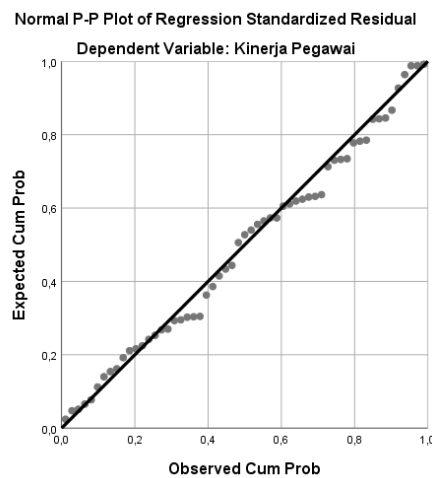
3. Uji Reabilitas Etos Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,791	15

4. Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	17

5. Uji Normalitas



6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,497	9,739		,154	,878		
	Gaya Kepemimpinan	,441	,118	,395	3,750	,000	,842	1,187

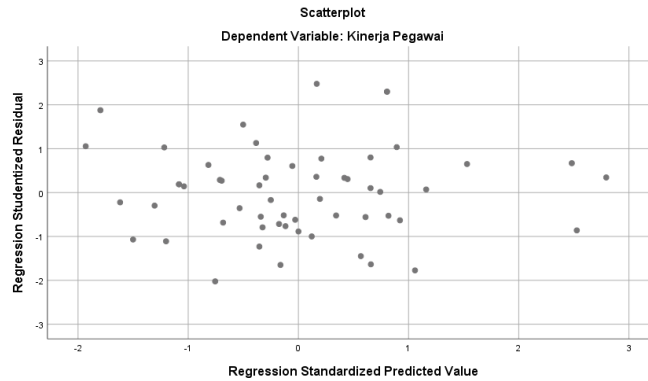
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

©

	Etos Kerja	,565	,133	,447	4,240	,000	,842	1,187
--	------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

7. Uji Heteroskedastisitas



11. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,497	9,739		,154	,878	
	Gaya Kepemimpinan	,441	,118	,395	3,750	,000	,842 1,187
	Etos Kerja	,565	,133	,447	4,240	,000	,842 1,187

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

12. Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 ^a	,328	,315	4,979

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	,364	,353	4,841

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja

- 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.

cipta milik UIN Suska Riau

ate Islar

sity of

rif 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.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 ^a	,496	,477	4,352
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

13. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004,687	2	502,344	26,522	,000 ^b
	Residual	1022,787	54	18,940		
	Total	2027,474	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan						

14. Uji Parsial (T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,497	9,739		,154	,878		
	Gaya Kepemimpinan	,441	,118	,395	3,750	,000	,842	1,187
	Etos Kerja	,565	,133	,447	4,240	,000	,842	1,187
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Lampiran 4 Surat

Penunjukkan Dosen Bimbingan Proposal



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-5866/Un.04/F.VII.I/PP.00.9/10/2023 Pekanbaru, 19 Oktober 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Penunjukkan Dosen Pembimbing Proposal

Kepada
Yth. Devi Deswimar, S.Sos, M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Yusmi Lestari
NIM : 12070522619
Prodi : Administrasi Negara S1
Semester : VII (Tujuh)

Dengan ini kami menunjuk Saudara sebagai Dosen Konsultasi dalam menyelesaikan Proposal Penelitian mahasiswa tersebut diatas dengan Judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi"

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terimakasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,



an. Kamsyuddin, S.Sos, M. Si
NIP. 19600101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 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.



SK Pembimbing



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-678/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/1/2024 Pekanbaru, 22 Januari 2024 M
Sifat : Biasa 11 Rajab 1445 H
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

Kepada
Yth. Devi Deswimar, S.Sos, M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Yusmi Lestari
NIM : 12070522619
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KUANTAN SINGINGI".

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,



Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Surat Izin Pra riset



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor	: B-6139/Un.04/F.VII/PP.00.9/10/2023	Pekanbaru, 27 Oktober 2023 M
Sifat	: Biasa	12 Rabiul Akhir 1445 H
Lampiran	: -	
Hal	: Pra Riset	

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Yusmi Lestari
 NIM. : 12070522619
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di
 Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan
 Singingi" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan
 yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Surat Izin Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-747/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 23 Januari 2024 M
12 Rajab 1445 H

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Yusmi Lestari
NIM. : 12070522619
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,





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.



PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
 Telepon (0760) 2524242 Fax (0760) 2524242 Kode Pos 29562
 Email : dpmptsp@kuansing.go.id, Website : <https://dpmptsp.kuansing.go.id>
 TELUK KUANTAN

REKOMENDASI

Nomor : 24/DPMPTSP-PTSP/1.04.02.02/2024

Tentang

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

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuantan Singingi, setelah membaca Surat Rekomendasi dari DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI RIAU Nomor:503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/62333 Tanggal 26 Januari 2024.

Dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama	:	YUSMI LESTARI
NIM	:	12070522619
Jurusan	:	ADMINISTRASI NEGARA EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
Jenjang Pendidikan	:	S1
Alamat	:	PEKANBARU
Judul Penelitian	:	"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KUANTAN SINGINGI"
Untuk melakukan Penelitian di	:	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.
3. Hasil riset / pra riset dan pengumpulan data dilaporkan kepada Bupati Kuantan Singingi melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi.

Demikian rekomendasi ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan riset / pra riset ini, dan terima kasih.

Dikeluarkan di : Teluk Kuantan
 Pada Tanggal : 31 Januari 2024

Ditandatangani Secara Elektronik oleh :

**Kepala Dinas Penanaman Modal
 dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Kabupaten Kuantan Singingi,**
JHON PITTE ALSI, S. IP
 Pembina Tk. I. IV/b
 NIP 19801012 200501 1 006



Tembusan : disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi di Teluk Kuantan;
2. Instansi terkait;
3. Arsip.



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE).



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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

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

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/62333
TENTANG

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



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-747/Un.04/F.VI/PP.00.9/1/2024 Tanggal 23 Januari 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

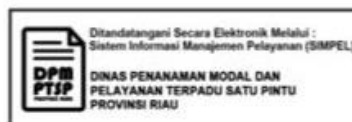
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | YUSMI LESTARI |
| 2. NIM / KTP | : | 12070522619 |
| 3. Program Studi | : | ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KUANTAN SINGINGI |
| 7. Lokasi Penelitian | : | DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KUANTAN SINGINGI |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 26 Januari 2024



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kuantan Singingi
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Telukkuantan
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi
Telp/Fax.(0760) 561629 Kode Pos 29362 E-Mail : disdukcapil@kuansing.go.id

TELUK KUANTAN

SURAT KETERANGAN

Nomor: 045/Disdukcapil-Sekr/2024/ 69

Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi menerangkan bahwa:

NAMA : YUSMI LESTARI
NIM : 12070522619
JURUSAN : ADMINSTRASI NEGARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 UIN SUSKA RIAU
JENJANG PENDIDIKAN : SI

Nama tersebut diatas telah melakukan kegiatan riset/pras riset tentang judul penelitian yaitu **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KUANTAN SINGINGI** mulai tanggal 31 Januari 2024.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Teluk Kuantan, 03 April 2024

An. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Kuantan Singingi
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian



DIAN ENGGRIANI, S.Sos
NIP. 19761113 201001 2 006

Lampiran 5 Dokumentasi

© 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 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



© 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.

BIOGRAFI PENULIS



Yusmi Lestari lahir di Pulau Kulur, Kecamatan Kuantan Hilir Seberang, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau, pada tanggal 15 Juni 2003. Penulis merupakan putri pertama dari Ayahanda H.Samiun dan Ibunda Nura'ina. Penulis adalah anak ketiga dari lima bersaudara. Pada 2014 penulis menyelesaikan Pendidikan

Dasar di SD Negeri 020 Pulau Kulur. Kemudian pada tahun 2017 menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Kuantan Hilir Seberang. Lalu pada tahun 2020 penulis menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Kuantan Hilir. Selanjutnya pada tahun 2020 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan Administrasi Negara jenjang Strata (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Mandiri Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN).

Selama masa perkuliahan penulis aktif dalam komunitas internal kampus seperti Organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, yang pada awal kepengurusan pada tahun 2020 penulis menjabat sebagai anggota media kreatif, pada kepengurusan penulis menjabat sebagai anggota bidang *public relation*, kemudian pada tahun 2023 kepengurusan yang terakhir penulis menjabat sebagai sekretaris divisi komunikasi dan informasi. Pada tahun 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di BPKAD Kuantan Singingi selama dua bulan, kemudian pada tahun yang sama penulis melaksanakan Kuliah

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.

Kerja nyata (KKN) di Desa Pauh Angit, Kecamatan Pangean, Kabupaten Kuantan Singingi kurang lebih dua bulan.

Penulis melakukan penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi yang berada di Sungai Jering, Kec. Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi” dibawah Bimbingan Ibu Devi Deswimar, S.Sos., M.Si. penulis mengikuti Sidang Munaqasah/Sidang Skripsi pada hari Selasa, 21 Mei 2024 lalu dinyatakan lulus dan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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