

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial  
Pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**OLEH :**

**FRISKA AMELIA**

**10875004294**

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2012**

## ABSTRAK

### **Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

**Oleh : Friska Amelia**

*Penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau, adapun rumusan masalahnya yaitu bagaimana etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dan Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Pegawai Negeri Sipil. Kemudian tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dan Mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Metode penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif, jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 32 orang, untuk mengambil sampel penulis menggunakan sample jenuh atau disebut juga metode sensus, karena semua anggota populasi dijadikan sebagai sample yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, kuesioner yaitu cara untuk mendapatkan data dengan permasalahan yang diteliti. Dapat dilihat dari hasil kuesioner tentang analisis etos kerja pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah “Cukup Baik” dengan jumlah 273, rata-rata persentase 45,5, dan persentasenya 11,37% Baik berjumlah 207, rata-rata sebanyak 34,5, dan persentase 8,62%, Tidak Baik berjumlah 163, rata-rata persentase sebanyak 27,16 dan persentase 6,79% dan Sangat Baik berjumlah 125, rata-rata persentase sebanyak 20,83 dan persentase 5,20%. Factor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah Pembinaan sebanyak 25%, Motivasi sebanyak 18,75%, Peraturan Organisasi sebanyak 18,75%, Pengaruh Sesama Rekan Kerja sebanyak 15,625%, Penilaian Prestasi sebanyak 12,5% dan Pengawasan sebanyak 12,5%. Dengan demikian Penulis menyarankan kepada pimpinan agar menegakkan disiplin dalam bekerja, dapat memberi motivasi kepada Pegawai Negeri Sipil agar lebih semangat melakukan pekerjaan. Serta memberikan pengawasan yang ekstra dalam mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau, sehingga mempermudah jalannya suatu pekerjaan dan dapat meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil.*

*Kata Kunci : Etos Kerja, Motivasi, Penilaian Prestasi, Peraturan Organisasi, Pengaruh antara Sesama Rekan Kerja, Pengawasan dan Pembinaan*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Segala puji dan syukur bagi Allah Rabb Semesta Alam, Shalawat dan salam kepada Nabi kita Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam*, keluarga, para sahabat dan para pengikut Beliau hingga akhir zaman. *Alhamdulillah*, saya bersyukur kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karuniah-Nya saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau” dengan sebaik-baiknya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai gelar Sarjana Sosial dan juga merupakan salah satu persyaratan yang harus ditempuh dalam menyelesaikan pendidikan di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda Yenif Fredi dan Ibunda Nurhayati yang telah memberikan kasih sayang, perhatian dan senantiasa mendo'akan penulis dalam menuntut ilmu agar menjadi manusia yang patuh terhadap Agama dan berguna bagi keluarga, masyarakat dan semua. Selanjutnya buat adek-adek dan keluarga Penulis, yakni (Sherly Farisianti, Fikri Ardana, Habib Abdul Malik,

Feni, Fadil, Ivan, Tante Ros, Tante Iya, Om Azli, Tante Eng dan Maklung) serta seluruh keluarga yang turut mendoakan dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. DR. H.M. Nazir, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Mahendra Romus, S.P, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Drs. Almasri, M.Si ketua jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sekaligus menjadi Dosen Pembimbing Penulis dan telah memberi bantuan kepada penulis selama menuntut ilmu di jurusan Administrasi Negara.
5. Ibu Sehani, SE, MM selaku dosen penguji I dan Bapak Muslim S.Sos, M.Si selaku dosen Penguji II.
6. Seluruh dosen-dosen yang mengajar di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau atas izinnya memperbolehkan penulis melakukan penelitian, Ibu Nurliah, SH sebagai Kasubag Umum dan Kepegawaian yang memberikan Penulis bantuan dan data-data dalam penelitian ini, Ibu Dian Mutia, M.Pd selaku staf Humas Dinas Pendidikan yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam mengumpulkan data-data yang penulis perlukan dan Abang Azmi selaku pegawai honor yang selalu membimbing Penulis dan Membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Abang Marta Eka Putra (bojez), Penulis ucapkan Terima Kasih yang selalu membantu Penulis dalam menengerjakan skripsi ini, memberi semangat

Penulis dan Selalu Mendoakan Penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dan Wisuda secepatnya.

9. Sahabat sepermainan Penulis Selama ini, Sesri Weni, Oka Ticka, Dyan, Vivi Efryanti yang selalu memberi Penulis Semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku angkatan 2008 jurusan Adm Negara, Seri Rosda, Lidia Sandi, Ridho Anggi Maryanto, Yayan Tri Wahyudi, Sufa Nabila, Hijatul Padma, Rahmat Hidayat Syah, Beni Utoro, Nurus Shadri, Sri Yunita, Lia Rahma, Siti Masyitah, Yesi dan khususnya buat ANA B yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, waktu, serta dukungan yang sangat besar kepada Penulis.
11. Kemudian kepada pihak-pihak terkait yang membantu penulis baik itu secara pikiran, tenaga, maupun materil.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapatkan berkah dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan-kekurangan, karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT senantiasa membimbing kita ke jalan yang penuh kebaikan dan kebenaran.

Aamiin...  
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, Januari 2012

**Penulis**

**FRISKA AMELIA**

**NIM. 10875004294**

## DAFTAR ISI

### ABSTRAK

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>

### **BAB I. PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	18
1.3 Tujuan Penelitian.....	19
1.4 Manfaat Penelitian.....	19

### **BAB II. TELAAH PUSTAKA**

2.1 Pengertian Etos Kerja .....	20
2.2 Indikator Etos Kerja.....	24
2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Ktos.....	26
2.4 Etos Kerjasama.....	33
2.5 Hipotesis .....	35
2.6 Variabel Penelitian .....	35
2.7 Teknik Pengukuran .....	36

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1 Waktu dan Tempat.....	39
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	39
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.5 Analisis Data .....	41

### **BAB IV. GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

4.1 Gambaran Umum Provinsi Riau .....	42
4.2 Sejarah Berdirinya Dinas Pendidikan Provinsi Riau .....	47

4.3	Tugas Pokok dan Struktur Organisasi Pada Bagian Umum dan Kepagawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.....	50
-----	--	----

**BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1	Identitas Responden.....	64
5.2	Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Dan Kepagawaian .....	68
5.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kera.....	106

**BAB VI. PENUTUP**

6.1	Kesimpulan.....	114
6.2	Saran.....	118

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**  
**RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau ..	15
Tabel 1.2.	Tingkat Absensi Rata-Rata Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau Tahun 2010 .....	17
Tabel 5.1.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 5.2.	Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	65
Tabel 5.3.	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
Tabel 5.4.	Identitas Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan .....	67
Tabel 5.5.	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bertugas.....	68
Tabel 5.6.	Tanggapan Responden dari seorang atasan dalam memberikan motivasi terhadap bawahannya .....	70
Tabel 5.7.	Tanggapan Responden Tentang Gaji yang diperoleh .....	71
Tabel 5.8.	Tanggapan Responden Tentang Insentif untuk Meningkatkan Motivasi dalam Bekerja .....	72
Tabel 5.9.	Tanggapan Responden Tentang Penghargaan yang diberikan dari atasan .....	73
Tabel 5.10.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian .....	74
Tabel 5.11.	Tanggapan Responden Mengenai Atasan Memberikan Penilaian Yang Baik Terhadap Hasil Kerja Pegawai .....	75
Tabel 5.12.	Tanggapan Responden Mengenai Penilaian atau Evaluasi untuk Meningkatkan Etos Kerja Telah Berjalan Dengan Baik Yang Dilakukan Oleh Pegawai .....	76
Tabel 5.13.	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Menempatkan Suatu Jabatan Kepada Pegawai .....	77



Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Standar Atau Alat Pengukur Untuk Penilaian Pegawai .....	78
Tabel 5.15.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian .....	79
Tabel 5.16	Tanggapan Responden untuk Mengetahui Apakah Peraturan Organisasi sudah Berjalan dengan Semestinya .....	82
Tabel 5.17.	Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Peraturan Organisasi Berhubungan Baik Dengan Pekerjaan Yang Ditekuni .....	83
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Organisasi Yang Diberikan Oleh Atasan Sesuai Dengan Kemampuan Pegawai .....	83
Tabel 5.19.	Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Peraturan Organisasi Terhadap Sesama Rekan Kerja .....	84
Tabel 5.20.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Peraturan Organisasi Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian .....	85
Tabel. 5.21.	Tanggapan Responden Mengenai Ditempat Kerja Sudah Terjalin Kerja Sama Diantara Pegawai .....	87
Tabel 5. 22.	Tanggapan Responden Mengenai Antara Atasan Sudah Terlaksana Pengaruh Kerja Sama .....	88
Tabel. 5.23.	Tanggapan Responden Mengenai Antara Rekan Kerja Merasa Cocok Dalam Melakukan Pekerjaan Dengan Pegawai Yang Lain .....	88
Tabel 5.24.	Tanggapan Responden Tentang Antara Rekan Kerja Memberikan Pengaruh Yang Baik Dengan Pegawai Lainnya	89
Tabel 5.25.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian .....	90
Tabel 5.26.	Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Terhadap Pegawai Tentang Standar Penilaian Oleh Pimpinan .....	93
Tabel 5.27.	Tanggapan Responden Tentang Evaluasi Terhadap Pegawai	94

Tabel 5.28.	Tanggapan Responden Tentang Tindakan Perbaikan Penunjang Kualitas Kinerja Pegawai .....	95
Tabel 5.29.	Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Yang Dilakukan Oleh Atasan Terhadap Bawahannya .....	96
Tabel 5.30.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian .....	97
Tabel 5.31.	Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Yang Diterapkan Atasan Terhadap Bawahan .....	99
Tabel 5.32.	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Pembinaan Untuk Meningkatkan Mutu Keterampilan Pegawai .....	100
Tabel 5.33.	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Pembinaan Terhadap Pegawai Yang Melanggar Aturan .....	101
Tabel 5.34.	Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Dapat Menghasilkan Pekerjaan terselesaikan Dengan Baik, Teratur Dan Tepat Waktu .....	102
Tabel 5.35.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian .....	103
Tabel. 5.31.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau .....	105
Tabel 5.32.	Tanggapan Responden Terhadap Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Yang Diberikan Atasan Kepada Bawahannya .....	107
Tabel 5.33.	Tanggapan Responden Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Dari Atasan .....	108
Tabel 5.34.	Tanggapan Responden Terhadap Factor yang Mempengaruhi Peraturan Organisasi Ditempat Bekerja .....	108
Tabel 5. 35.	Tanggapan Responden Tentang Factor Yang Mempengaruhi Antara Sesama Rekan Kerja .....	109
Tabel 3.36.	Tanggapan Responden Tentang Factor Yang Mempengaruhi Pengawasan .....	110

Tabel 3.37.	Tanggapan Responden Tentang Factor Yang Mempengaruhi Pembinaan Terhadap Pegawai .....	111
Tabel 3. 38.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau .....	112

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam rangka usaha meningkatkan pembangunan nasional pada organisasi yang diselenggarakan oleh pemerintah maka senantiasa harus berhubungan erat dengan penggunaan sumber daya manusia, tanpa adanya pegawai sebagai pengelola dan pelaksana, maka pembangunan Negara tidak akan tercipta, masyarakat yang adil dan makmur tidak akan terbentuk, oleh karena itu kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangat penting. Tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social.

Secara global permasalahan Pegawai Negeri Sipil dalam birokrasi adalah berkenaan dengan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain, besarnya jumlah Pegawai Negeri, dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ketahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki. Menurut **Achmad Ruky ( 14:2006 )** Masalah yang mengganggu dalam bidang sumber daya manusia mungkin berbentuk ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan dan

system imbalan yang diterapkan yang diterapkan oleh perusahaan. Gejala atau indikatornya dapat dikenali dengan meneliti jenis keluhan, protes, pernyataan atau pertanyaan mereka.

Dalam melaksanakan kegiatan dan kerja yang baik maka diperlukan pembinaan, agar dalam melaksanakan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil, mengatur bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan pasal 3 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 menyatakan setiap PNS wajib :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier, dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Dengan melihat Peraturan Pemerintah yang diatas, jelas bahwa aparatur Negara baik tergantung pada kesempurnaan Pegawai Negerinya, dimana aparatur Negara sangat membutuhkan manusia yang terampil untuk mencapai prestasi kerja yang baik dari anggota organisasi. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi pada umumnya memiliki sikap mental dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja seperti tepat waktu, disiplin, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur. Dimana Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan di Provinsi Riau, merupakan salah satu instansi yang dipimpin Kepala Bagian harus dapat bertindak secara tegas untuk menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dan pengelola terhadap pegawai-pegawai yang ada di Dinas pendidikan Provinsi Riau khususnya di Bagian Umum dan Kepegawaian.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, berdasarkan Perda No.16 Tahun 2001 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau, maka pada dinas tersebut dilakukan refitalisasi sebagai upaya meningkatkan akses di bidang pendidikan dalam rangka pencapaian Visi dan Misi sebagai berikut :

#### **1. VISI**

“Terwujudnya Lembaga Pendidikan di Provinsi Riau yang mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Bertaqwa, serta Memiliki Daya Saing Tahun 2020”

## 2. MISI

1. Meningkatkan Akses Pendidikan
2. Meningkatkan Mutu Pendidikan
3. Mengembangkan pendidikan yang berwawasan keunggulan dan teknologi
4. Meningkatkan manajemen pendidikan
5. Meningkatkan jaringan kerjasama pendidikan secara regional, nasional maupun internasional
6. Meningkatkan monitoring dan evaluasi

Dengan semangat kerja dan kesadaran akan tugas haruslah memiliki loyalitas tinggi dan etos kerja merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugas, dengan adanya kenyamanan kerja di kantor, kemungkinan tidak ada lagi pegawai yang mengabaikan masyarakat sehingga tercipta suasana kerja yang baru dan prestasi kerja yang baik pula dan masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

Faktor etos kerja sangat berpengaruh dengan prestasi kerja pegawai. Etos kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya dapat menghasilkan nilai prestasi yang baik. Dimana etos kerja ini merupakan sikap hidup yang didasari oleh pandangan masyarakat yang kemudian menghasilkan pandangan yang berwujud sebagai kerja atau bekerja.

Dengan sebagai kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang ada dibagian Umum dan kepegawaian yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretariat dalam mengelola administrasi

kepegawaian, pendapatan pegawai, membuat daftar urut pangkat, pembinaan disiplin dan memfasilitasikan kepegawaian untuk mengatur dan menjadi sumber segala urusan pendidikan baik itu sekolah maupun guru. Penulis menilai upaya dalam meningkatkan etos kerja Pegawai Negeri Sipil khususnya di Bagian Umum dan kepegawaian belum cukup optimal atau masih bisa dikatakan lemah, sanksi ataupun penghargaan belum dapat memacu pertumbuhan etos kerja di kalangan Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Bagian Umum dan Kepegawaian.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mendapatkan sesuatu sebagai imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia itu sendiri, baik untuk kepentingan pribadi maupun kepentingan keluarga, bahkan untuk kepentingan masyarakat. Bekerja secara profesional mencerminkan etos kerja pada bidang kerja yang digelutinya. Karena etos kerja yang lahir dari suatu profesional akan mendatangkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Pada zaman modern ini, etos kerja sangat mempengaruhi kesejahteraan dan kebahagiaan suatu rumah tangga dalam suatu masyarakat, karena etos kerja yang tinggi hasilnya, dapat menghadirkan apa yang dibutuhkan dalam keluarga.

Etos kerja yang dimaksud disini adalah penanaman semangat untuk bekerja dan berkreaitivitas. Karena sikap yang bermalas-malasan dan tidak kreatif merupakan cerminan sikap yang tidak memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang terindikasi dari rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di gelutinya, selain dari itu membudayakan diri dari disiplin



dalam hal memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya juga merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas yang di bebaskan. Karena hal tersebut merupakan penentu terhadap keberhasilan dan produktivitas kerja.

Etos kerja adalah semangat untuk menyempurnakan pekerjaan dan menghindari kerusakan sehingga setiap pekerjaan di arahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dalam pekerjaan. Senada dengan itu, membudayakan diri hidup disiplin dalam hal memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya juga merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas yang di bebaskan, karena hal tersebut merupakan penentu terhadap keberhasilan dan produktivitas kerja.

Faktor etos kerja sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja pegawai. Etos kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dapat menghasilkan prestasi yang baik dalam menjalankan tugasnya. Pencapaian hasil kerja setiap tugas para pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja, dimana etos kerja ini merupakan sikap hidup yang didasari oleh pandangan hidup yang diyakini oleh suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dalam perilaku, cita-cita, dan pandangan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja dalam sebuah organisasi.

Pendidikan pegawai dapat pula mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja, karena latar belakang pendidikan memiliki dampak yang sangat kuat dalam membentuk mental seseorang pekerja yang handal dan pekerja keras. Keaktifan pegawai dalam bekerja bukan hanya mendapatkan upah atau

tunjangan yang besar, tetapi untuk mengarahkan kepada pembentukan prestasi kerja yang baik.

Selain pendidikan, kebutuhan materil harus terpenuhi, karena dengan terpenuhinya kebutuhan materil maka secara tidak langsung akan menciptakan ketenangan dalam bekerja tanpa adanya beban pikiran dalam memenuhi kebutuhan hidup, dan tentunya hal ini akan lebih menfokuskan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan mematuhi peraturan.

Dengan kondisi seperti sekarang ini kehidupan pegawai negeri jauh lebih sejahtera sedangkan kualitas pelayanan publik belum memuaskan, seharusnya peningkatan gaji harus di ikuti dengan reformasi budaya kerja.

Beberapa Kondisi negatif dari birokrasi antara lain:

1. Prilaku koruptif yaitu sebagai suatu perbuatan tidak jujur atau penyelewengan tugas yang telah diberikan dan menyalahgunakan kekuasaan publik yang dipercayakan kepada mereka.
2. Birokrasi yang panjang dan berbelit-belit dimana masyarakat merasa setiap kali berurusan dengan birokrasi pemerintahan selalu berbelit-belit dan cenderung mempersulit atau menunda pemberian pelayanan kepada masyarakat.
3. Budaya santai, yaitu sikap bermalas-malasan dalam menjalankan tugas, sehingga walaupun cukup banyak pegawai yang datang ke kantor tetapi tidak melaksanakan kegiatan apa-apa.
4. Rendahnya inovasi, yaitu inisiatip dan kreativitas pegawai masih rendah, terbiasa menunggu petunjuk atasan, sehingga dalam jam kerja

mereka tidak mengerjakan apa-apa, menunggu petunjuk atau perintah atasan, tugas pokok dan fungsi dalam hal ini menjadi relatif.

5. Kurang disiplin, yaitu terlihat masih banyak pegawai yang datang terlambat bahkan banyak yang tidak hadir dan dalam jam kerja melakukan aktivitas di luar urusan kedinasan seperti diberi tugas atasan namun di tinggalkan begitu saja, atau pekerjaan diserahkan kepada bawahan namun tanpa petunjuk yang jelas.
6. Kurang Profesional, yaitu tingkat kompetensi dan keterampilan dalam melayani masyarakat masih rendah, sehingga efektivitas serta kualitas pelayanan yang diberikan masih jauh dari harapan dan kepuasan masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan pegawai yang profesional dan mampu mencapai prestasi kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan tentunya membutuhkan sesuatu pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu, sehingga mereka dapat diarahkan untuk mencapai prestasi optimalnya dalam bekerja, seperti melalui upaya pembinaan etos kerja para pegawai agar tugas-tugas pelayanan pada masyarakat luas dapat berjalan dengan lancar sebagaimana yang diharapkan.

Untuk penerapan etos kerja yang lebih baik, peranan pimpinan sangat penting, karena pemimpin merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam organisasinya. Disini yang dimaksud kepemimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin atau atasan dalam memberikan pembinaan, motivasi/menggerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran perasaan

atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada salah satu organisasi.

Begitu juga dengan Dinas Pendidikan Provinsi Riau pada bagian Umum dan Kepegawaian bahwa faktor-faktor etos kerja pegawai bisa ditentukan oleh kegiatan kepemimpinan, latar belakang pendidikan, dan tepenuhin kebutuhan materil. Peranan pemimpin harus menata langsung peraturan, dan perturan ini harus ditaati oleh seluruh pegawai di lingkungan pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Pada umumnya setiap pegawai harus bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku akan menjunjung tercapainya tingkat prestasi kerja pegawai untuk mencapai prestasi yang baik.

Pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau merupakan salah satu unit kerja di lingkungan pemerintahan Dinas Pendidikan yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas yang di pimpin oleh seorang Kepala Bagian, dimana Kepala Bagian harus dapat bertindak secara tegas untuk menjalankan tugasnya melaksanakan perumusan kebijakan teknis bidang pendidikan, pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pendidikan serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Dinas dan Sekretarist.

Dengan segala kelebihan yang dimiliki oleh pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Perovinsi Riau yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis pendidikan, penulis menilai upaya dalam meningkatkan etos kerja pegawai pada Dinas Pendidikan belum

cukup maksimal, sanksi atau penghargaan belum dapat memacu pertumbuhan etos kerja di kalangan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Sebagai contoh Penulis mengalami kendala, sewaktu Penulis mengadakan PKL atau Praktek Kerja Lapangan di instansi tersebut tepatnya tanggal 1 Juli 2011, *”pegawainya tidak sedikitpun meyambut kedatangan penulis dan dosen pembimbing dengan baik atau pun ramah tamah. Serta mereka malah tidak peduli penulis akan ditempatkan di bagian mana untuk melaksanakan tugas PKL dengan alasan pekerjaan tidak ada di bagian Umum, padahal di balasan Surat PKL penulis di tempatkan dibagian Umum dan Kepegawaian. Disinilah pegawai tersebut tidak menjalin kerja sama antara yang satu dengan yang lainnya. Maka dari itu mereka saling menyalahkan antara yang satu dan yang lainnya. Setelah di putuskan akhirnya penulis mendapatkan tempat di bagian Humas salah satu bagian Umum dan Kepegawaian. Lagi pula Penulis banyak melihat para pegawai yang ada dilingkungan Dinas Pendidikan pada bagian Umum dan Kepegawaian masih banyak yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi serta masih banyak para pegawai yang pulang sewaktu jam kerja belum usai. Sebab Kepala Bagian tidak mampu mengontrol pegawainya yang tidak disiplin dan tidak memberi sanksi bagi yang melanggar”*.

Dan sewaktu penulis melakukan PKL, penulis sempat mewawancarai salah seorang guru SMP yang berurusan dengan Bagian Umum dan Kepegawaian ini merupakan data sementara penulis lakukan. Menurut Beliau *”Pekerjaan Bagian Umum dan Kepegawaian tidak cukup maksimal, karena*

*kemarin saya mengurus kenaikan pangkat atau golongan saja membutuhkan waktu yang sangat lama serta dengan urusan yang berbelit-belit sehingga membuat saya bolak-balik dari sekolah ke dinas untuk mengurus kenaikan pangkat ini. Seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu satu bulan namun saya menghabiskan waktu selama dua bulan".* Sebaiknya sebagai administrator negara yang baik harus melayani setiap orang yang berurusan di Instansi tersebut. Maka dari itu Nilai etos kerja Pegawai tersebut masih rendah. Sehubungan dengan hal itu penulis menduga bahwa etos kerja para pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau belum bisa berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. Dimana administrasi menurut **Inu Kencana Syafie (2003:4)** yaitu kegiatan-kegiatan kelompok atau kerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama. Jadi administrasi adalah suatu proses yang umum pada setiap usaha kelompok-kelompok, baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, baik dalam ukuran kecil maupun besar.

Penulis juga mewawancarai salah satu pegawai yang ada di Bagian Umum dan Kepegawaian, *menurut beliau zaman sekarang menjadi PNS menjadi impian banyak orang. Apalagi PNS dianggap lebih memberi jaminan untuk bisa hidup mapan dan banyak waktu luang untuk bersama keluarga. Serta banyak juga PNS yang tidak sedikit rekan kerjanya yang santai, tetapi ditegaskannya tidak semua PNS bisa bersantai-santai. Dan perlu diketahui, apakah santai karena tabi'at atau kerena dibuat-buat. Semua tergantung pekerjaannya masing-masing. Ada yang bagian kerjanya santai dan ada juga*

*bagiannya yang sibuk. Tidak sedikit yang beranggapan etos kerja yang tinggi bergantung pada sistem tempat kerja si PNS tersebut. Pemerintah selalu memberikan target diimbangi dengan gaji yang tinggi pula, maka biasanya PNS juga memiliki etos kerja yang tinggi pula.*

Dari hasil wawancara diatas, maka penulis menduga bahwa pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan banyak yang pulang atau tidak berada di tempat mereka bekerja saat jam kerja. Hal ini membuktikan etos kerja pegawai tidak mencerminkan etos kerja yang baik. Ini disebabkan oleh adanya gejala-gejala yang membuat pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau etos kerjanya tidak mencerminkan etos kerja yang baik. Adapun gejala-gejala tidak baiknya etos kerja pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan sebagai berikut:

1. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah Sub Bagian yang memiliki tanggung jawab besar yaitu untuk menuntaskan pendidikan, menyelenggarakan administrasi kepegawaian, membuat daftar urut pangkat menata kenaikan guru-guru seluruh Provinsi Riau. Agar pegawai bekerja dengan baik untuk tercapainya tujuan tersebut, maka sarana dan prasarana harus memadai. Sarana dan prasarana sangat mempengaruhi lancarnya pekerjaan para pegawai. Gejala yang ditemukan terkait sarana dan prasarana di Dinas Pendidikan Provinsi Riau Seperti komputer dan Laptop tidak mencukupi sebanyak pegawai yang ada di Dinas Pendidikan. jumlah komputer 9 unit dan laptop 5 unit, kemudian

printer yang di gunakan sering macet menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda dan printer hanya berjumlah 6 unit. Jaringan Internet untuk berkomunikasi jauh dengan instansi lainnya atau Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota kurang berjalan dengan lancar dan lain sebagainya yang mendukung proses lancarannya pekerjaan pegawai.

2. Kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi seperti memberikan apresiasi, memberikan kompensasi, dan mempromosikan jabatan kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja.
3. Kurangnya pegawai mengikuti pelatihan-pelatihan dan tidak meratanya pegawai yang mendapatkan pelatihan menyebabkan pegawai kurangnya inovasi untuk mengerjakan pekerjaan dan banyaknya pekerjaan yang tertunda. Pegawai yang mengikuti kegiatan pelatihan yang dilakukan Dinas Pendidikan maupun di Luar Dinas Pendidikan adalah pegawai yang sudah atau sering mengikuti pelatihan, sedangkan pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan tidak sama sekali mendapatkan pelatihan.
4. Kurangnya perhatian pimpinan, pegawai adalah tenaga kerja yang selalu setia dan siap menerima perintah dari pimpinan. Dengan adanya pegawai yang etos kerjanya baik maka pimpinan akan mendapatkan penghargaan dari pemerintah atas keberhasilan membina pegawainya yang mampu melaksanakan tugas negara.



Dengan demikian pegawai juga mengharapkan perhatian dan motivasi dari pimpinan agar pegawai semangat menjalankan perintah dari pimpinan.

5. Ruang kerja yang tidak nyaman, kantor atau tempat pegawai bekerja adalah rumah ke dua pegawai. Kalau ruangan tempat pegawai beraktifitas tidak bagus, maka pegawai tidak nyaman dalam ruang bekerja sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dan menyebabkan pegawai banyak yang pulang pada saat jam kerja. Hal ini dapat dilihat dari bangunannya sudah tidak bagus, cat sudah pudar, AC tidak memenuhi standar kebutuhan dan jumlahnya 4 unit, arsip dan dokumen lama bertumpuk di ruangan akibat kurang besarnya gudang tempat penyimpanan data Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Gejala-gejala yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat mempengaruhi etos kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan. (*Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau*).

Dalam penerapan etos kerja, diperlukan juga peranan seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam sebuah instansi atau organisasi. Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan khususnya di Bagian Umum dan Kepegawaian merupakan faktor yang menentukan etos kerja pegawai itu sendiri. Disini pemimpin berperan sebagai mengontrol roda jalannya semua tingkah laku anggotanya, memberikan motivasi dan arahan yang bersifat positif, serta untuk mencapai tujuan yang

ditetapkan pada salah satu organisasi. Menurut **Veithzal Rivai (2003:3)** Kepemimpinan Secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan yang mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Selanjutnya untuk mengukur sejauh mana etos kerja Pegawai Negeri Sipil bisa dipandang dari jenjang pendidikan, karena latar belakang ini memiliki dampak yang sangat penting dalam membentuk mental seseorang pekerja keras. Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau, dapat dilihat pada tabel 1.1. dibawah ini.

**Tabel 1.1.**

**Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Persen (%)</b>
1	SD	4	12,5%
2	SLTP	1	3,125%
3	SMU	17	53,125%
4	D.II	1	3,125%
5	D.III	-	-
6	S.1	9	28,125%
7	S.2	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau*

Dari tabel 1.1. tersebut jumlah pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian sebanyak 32 orang dan dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai pemerintah bervariasi. Tingkat Pendidikan SD berjumlah 4 orang atau 12,5%, tingkat pendidikan SLTP berjumlah 1 orang atau 3,125 %, tingkat pendidikan SMU berjumlah 17 orang atau 53,125%, sedangkan tamatan

pendidikan sarjana (S.1) berjumlah 9 orang atau 28,125%. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SMU yang berjumlah 17 orang atau 53,125%. Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih rendah.

Selain pendidikan yang paling penting adalah terpenuhinya kebutuhan materil, karena dengan terpenuhinya kebutuhan materil maka secara tidak langsung akan menciptakan keterangan bagi pegawai dalam bekerja tanpa mempunyai beban pikiran. Dan terbentuknya hal ini akan lebih membuat para pegawai berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu juga Pegawai Negeri Sipil didalam Dinas Pendidikan Provinsi Riau Bagian Umum dan Kepegawaian bahwa factor-faktor etos kerja pegawai bisa ditentukan oleh pemimpin atau Kepala Bagian. Latar belakang pendidikan, dan tepenuhinya kebutuhan materil. Peranan pemimpin atau kepala bagian disini harus langsung membuat dan menetapkan peraturan, dan peraturan harus dipatuhi oleh semua staf dan pegawai yang ada di dalam Dinas Pendidikan provinsi Riau.

Selain data sementara yang telah penulis sajikan ialah ilustrasi tentang etos kerja para pegawai yang bekerja pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang peneliti tampilkan dalam bentuk tabel berupa absensi rata-rata pegawai tersebut pada tahun 2010. Adapun bentuk absensinya pada tabel 1.2. dibawah ini.

**Tabel 1.2.**

**Tingkat Absensi Rata-Rata Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan  
Kepegawaian Dinas Pendidikan  
Provinsi Riau  
Tahun 2010**

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	ABSEN					JUMLAH
			A	I	C	S	DL	
1	JANUARI	32	6	13	6	8	3	<b>36</b>
2	FEBRUARI	32	24	14	2	-	25	<b>65</b>
3	MARET	32	51	10	9	3	46	<b>125</b>
4	APRIL	32	46	7	-	3	48	<b>104</b>
5	MEI	32	60	10	-	2	45	<b>117</b>
6	JUNI	32	70	29	4	10	116	<b>229</b>
7	JULI	32	63	26	7	6	40	<b>142</b>
8	AGUSTUS	32	12	4	9	3	27	<b>55</b>
9	SEPTEMBER	32	39	11	11	5	24	<b>90</b>
10	OKTOBER	32	43	6	4	4	75	<b>132</b>
11	NOVEMBER	32	38	15	6	6	60	<b>125</b>
12	DESEMBER	32	54	12	8	7	65	<b>218</b>

*Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau*

Pada tabel 1.2. menunjukkan bahwa tingkat absensi rata-rata pegawai pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau mengalami fluktuasi negatif selama bulan Juni yaitu alpa sebanyak 70 kali, izin sebanyak 29 kali, cuti sebanyak 4 kali, sakit sebanyak 10 kali, dinas luar sebanyak 116 kali dan jumlah keseluruhan sebanyak 229. Ini disebabkan banyaknya dinas luar kemungkinan pegawai banyak melakukan kegiatan diluar jam kantor dan alpanya paling dominan diantara bulan yang lainnya. Sedangkan data absensi yang absensnyai rendah pada bulan januari, yaitu izin sebanyak 13 kali, cuti 6 kali, sakit 8 kali, dinas luar sebanyak 9 kali dan jumlah keseluruhan 36 absensi. Ini disebabkan karena memasuki awal tahun, maka dari itu pekerjaan tidak begitu banyak dilakukan oleh para pegawai.

Dari uraian diatas tentang absen pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dimana bulan yang paling dominan yaitu bulan Juni yaitu alpa sebanyak 70 kali, izin sebanyak 29 kali, cuti sebanyak 4 kali, sakit sebanyak 10 kali, dinas luar sebanyak 116 kali dan jumlah keseluruhan sebanyak 229. Ini disebabkan banyaknya dinas luar kemungkinan pegawai banyak melakukan kegiatan diluar jam kantor dan alpanya paling dominan diantara bulan yang lainnya. Maka dari itu banyaknya alpa pada bagian ini menyebabkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian ini masih rendah ini disebabkan karena sebagian pegawai tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan pada instansi tersebut dan sesuka hati mereka datang atau tidak kekantor, apalagi waktu hari hujan hanya ½ pegawai yang datang kekantor . Dan banyakna pegawai yang datang terlambat, ada juga datang kekantor hanya absen dan mereka pergi lagi dan pulang kantor sebelum waktunya pulang mereka sudah pulang duluan. Hal itulah yang menyebabkan etos kerja pegawai negeri sipil masih kurang baik.

Maka dari itu penulis tertarik meneliti tentang **“Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada apa yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah diatas maka, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau?

2. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Etos Kerja pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan pihak pemerintah khususnya Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
2. Sebagai bahan informasi bagi yang membutuhkan tentang masalah etos kerja aparatur negara.
3. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam Ilmu Administrasi Negara

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

Dalam suatu penelitian untuk memperdalam suatu masalah, maka fungsi dan kerangka teori sangat membantu dalam menentukan tujuan dan arahan penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat. Dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih jelas dan sistematis sesuai dengan teori itu sendiri. Untuk mengetahui etos kerja pegawai negeri sipil pada bagian umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau, maka diperlukan arah dan landasan berpikir yang jelas dalam penelitian. Oleh karena itu penulis akan memberikan beberapa konsep teori atau pendapat-pendapat yang telah dirumuskan oleh para ahli.

#### **2.1. Pengertian Etos Kerja**

Pengelolaan aktivitas setiap organisasi harus benar-benar tepat agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal, karena setiap aktivitas organisasi tidak terlepas dari daya guna manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai. Peranan manajemen daya personalia sangat penting untuk mengembangkan berbagai potensi Sumber Daya Manusia dengan organisasi agar mampu di integrasikan secara efektif dan efisien. Hal ini juga menggambarkan semakin meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia terutama yang memiliki etos kerja. Dimana Sumber Daya Manusia menurut **Sadili Samsudin (2006 : 21)** adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memberikan pelayanan

yang baik, mengalokasikan sumber daya skill yang ada, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Menurut **Uswatun Khasanah (2004 : 9)**, “etos kerja merupakan rajukan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam mengaktualisasikan diri dalam membentuk kerja. Rajutan nilai-nilai tersebut dapat mencakup nilai social, agama, budaya, serta lingkungan dimana anda selama ini banyak melakukan interaksi hidup”. Pendapat tersebut juga menjelaskan bahwa etos kerja adalah hasil dari realisasi cara pandang kita dalam bekerja yang sesuai dengan nilai-nilai social, Agama, budaya, serta lingkungan. Selanjutnya **Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003 : 156)**, menyatakan bahwa “etos diturunkan dari kata etika.

Definisi sederhana etika adalah ilmu pengetahuan tentang azas-azas moral, sedangkan **Jansen Sinamo (2002 : 62)** lebih lanjut menjelaskan bahwa etos kerja adalah doktrin tenaga kerja yang diyakini seseorang atau kelompok orang sebagai baik dan benar yang berwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka ”Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja”. Maka dari itu etos kerja yang berarti watak, kebiasaan cara hidup seseorang, motivasi atau tujuan moral. Dari



pendapat tersebut dapat diartikan bahwa apapun yang menjadi watak atau kebiasaan kita dalam bekerja sudah dapat dikatakan sebagai etos kerja.

Menurut **Toto Tasmara (1995 : 27)**, “etos kerja menurut islam adalah cara pandang yang diyakini oleh seseorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya saja, tetapi juga manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah”. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa etos kerja tidak sebanyak menyangkut hubungan atau keadaan di dunia akan tetapi etos kerja juga akan kita pertanggungjawabkan di akhirat. Islam banyak memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. ( **Al-Jumu’ah : 10** )

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

*Artinya : "Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung".*

Maksud dari Surat diatas adalah umat Islam yang telah selesai menunaikan sholat diperintahkan Allah untuk berusaha atau bekerja agar memperoleh karunia-Nya, seperti ilmu pengetahuan, harta benda, kesehatan dan lain-lain. Dimana pun dan kapanpun kaum muslimin berada serta apapun yang mereka kerjakan, mereka dituntut oleh agamanya agar selalu mengingat Allah. Islam diperintahkan oleh agamanya agar senantiasa berdisiplin dalam

menunaikan ibadah wajib seperti sholat, dan selalu giat berusaha atau bekerja keras dan belajar sungguh-sungguh. Secara tektual hadist diatas hanya merupakan doa yang pernah di ucapkan Rasulullah saw. Dan dianjurkan agar selalu diucapkan oleh umatnya, yaitu doa agar dijauhkan dari sifat lemah, malas dan pengecut serta dijauhkan dalam siksa kubur. Dengan meminta dijauhkan dari sifat malas berarti kita harus berupaya menjadi orang yang rajin bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga tercapai kesejahteraan di dunia dan akhirat.

Menurut Franz **Magnis Suseno yang dikutip oleh Sudiman Tebba (2003:1)** bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau kelompok orang sejauh di dalamnya terdapat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu. Sedangkan menurut **Jansen Sinamo (2002:62)**, etos kerja berasal dari kata yunani “ethos”, ethos adalah sifat dan adap yang dipakai Aristoteles dan Plato untuk menerangkan studi mereka tentang nilai-nilai, cita-cita Yunani dengan maksud untuk memahami tata aturan social yang menentukan dan membatasi tingkah laku. Pendapat tersebut juga mengatakan bahwa segala aturan social berlaku jika dilakukan dengan baik dan benar akan menghasilkan etos kerja yang baik pula. **Sinamo (2005)** lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, *spirit* dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-

prinsip, dan standar-standar. Melalui berbagai pengertian di atas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Dari beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam suatu organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai bekerja. Dengan demikian, etos kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegiatan kerja tenaga kerja atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan mampu meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya.

## **2.2. Indikator Etos Kerja**

Indicator etos kerja adalah ciri-ciri dari orang yang sudah memiliki etos kerja, jika sifat etos kerja yang baik sudah tertanam di setiap diri pegawai, maka pegawai di suatu instansi itu akan mampu memberikan dampak yang baik terhadap hasil kerja yang dicapainya. Tentunya hal ini sudah kita inginkan sejak lama. Jika etos kerja ini sudah tertanam maka sifat karyawan akan berubah menjadi tangguh, cerdas, terampil, mandiri, dan memiliki rasa kesetiakawanan serta pekerja keras, hemat, produktif, berdisiplin, dan berorientasi ke masa depan untuk menciptakan keadaan yang lebih baik.

**Jansen Sinamo (2005)** berpendapat bahwa ada 8 faktor untuk memiliki etos kerja yang baik seperti :

1. Pekerja sudah berprinsip bahwa kerja adalah rahmat, disini dapat diartikan bahwa pekerjaannya itu tulus penuh syukur dan ikhlas.
2. Kerja adalah amanah, disini dapat pula di pahami bahwa seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sudah penuh dengan tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, dapat diartikan seorang pekrja harus tuntas penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi, dapat diartikan setiap pekerja dalam bekerja harus penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, dapat diartikan setiap pekerja harus serius dan penuh kecintaan sehingga bernilai ibadah.
6. Kerja adalah seni, setiap pekerja harus kreatif dengan penuh kreatifitas.
7. Kerja adalah kehormatan, bekerja harus tekun penuh keunggulan.
8. kerja adalah pelayanan, dapat diartikan bahwa setiap pekrja harus bekerja paling sempurna dan penuh kerendahan hati.

Jika suatu instansi mampu meningkatkan etos kerja para pekerjanya maka akan diperoleh banyak keuntungan, karena dengan tingginya etos kerja maka hasil kerja yang akan dihasilkan akan lebih besar jumlahnya serta kualitas yang dicapai juga akan lebih baik. Jika hal ini terjadi maka akan tercapai tingkat produktifitas yang optimal yang menggambarkan bahwa organisasi tersebut senantiasa berusaha untuk maju, dan hal ini akan terlaksana apabila pihak manajemen berusaha meningkatkan kemampuan tenaga kerja sebagai pelaksana untuk berproduksi secara baik serta dengan upaya memberikan motivasi kerja yang sangat tinggi.

Yang menjadi indicator Etos kerja dalam mengukur etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau yaitu :

1. Motivasi
2. Penilaian Prestasi

3. Peraturan Organisasi
4. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja
5. Pengawasan
6. Pembinaan.

### **2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Faktor adalah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap pegawai untuk melakukan sesuatu. Menurut **Ferry Novliadi (2009:9)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi untuk mengukur etos kerja pegawai yaitu:

1. Motivasi

Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Abraham H. Maslow yang dikutip oleh **Sondang (2007:287)** “bahwa manusia itu mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan”.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh **Sadili Samsudin (2006:281)** motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memutuskan dan mempertahankan kehidupan. Maka dari itu motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan

atau semangat kerja. Beberapa factor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja di pengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhan masing-masing.

Untuk melakukan motivasi pasti terdapat tantangan motivasi sebab dalam tujuan-tujuan keorganisasian tidak dapat dicapai tanpa banyuan berupa komitmen terus menerus dari para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi merupakan sebuah ciri Psikologikal manusia yang memberikan kontribusi kepada tingkat komitmen seseorang. Ini mencakup factor-faktoir yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku manusia kesuatu arah tertentu terhadap dirinya untuk melakukannya menurut **Winardi (2001:66)**.

## 2. Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur, serta ada tindak lanjutnya. Penilaian juga dapat diartikan suatu proses meletakkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari objek atau benda. Lebih lanjut **Sadili Samsudin (2006:159)** berpendapat bahwa “nilai prestasi adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasikan atau menilai prestasi kerja pegawainya. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka organisasional dari pegawai”. Menurut **Malayu S.P Hasibuan**

(2003:87) penilaian prestasi adalah “menilai rasio kerja dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Adapun kegunaan penilaian menurut **Malayu S.P Hasibuan (2001:94)**, ia mengatakan bahwa “penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan”. Adapun rincian sebagai berikut yang penulis cerna secara singkat untuk mengetahui tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan :

1. Sebagai dasar mengambil keputusan hal ini digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan ke efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, biaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

Untuk menentukan standarisasi yang akan melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian prestasi karena penetapan penilaian ini erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak.

### 3. Peraturan Organisasi

Peraturan pemerintah adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkutkan tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu. Jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik. Adapun **Winardi (2003:2)** berpendapat bahwa organisasi adalah “bagian dari lingkungan tempat kita bekerja, tempat kita mencari ilmu, dan melakukan apa saja”. Organisasi mempengaruhi kehidupan kita, dan sebaliknya kita dapat memenuhi aneka macam kebutuhan manusia seperti kebutuhan emosional, spiritual, intelektual, ekonomi, politik, psikologi cultural dan sebagainya.

Menurut **Marnis (2006:87)** untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik, efektif serta sesuai dengan kebutuhan, secara selektif harus didasarkan pada azas-azas organisasi yaitu :

1. Azas tujuan organisasi, Sasaran perusahaan merupakan bagian untuk menentukan struktur perusahaan.
2. Azas kesatuan tujuan, didalam organisasi perusahaan harus ada kesatuan tujuan yang ingin dicapai.
3. Azas kesatuan komando, setiap bawahan harus menerima perintah ataupun memberikan pertanggungjawaban hanya kepada satu orang atasan, tetapi seorang atasan dapat memerintah beberapa orang bawahan.
4. Azas tentang manajemen, seseorang itu terbatas waktu, mental dan fisik dalam mengurus orang-orang lain atau memimpin bawahannya.
5. Azas pelimpahan wewenang, azas ini berarti pemberian wewenang dari seseorang/sekelompok orang lain.



6. Azas keseimbangan, wewenang dan tanggungjawab.
7. Azas tanggungjawab, perrtanggungjawaban dari bawahan terhadap atasan harus sesuai dengan garis wewenang dan pelimpahan wewenang.
8. Azas pembagian kerja, mengelompokkan tugas-tugas atau kegiatan yang sama kedalam satu unit kerja.
9. Azas penempatan personalia, efektifitas organisasi yang optimal memerlukan penempatan pegawai yang tepat.
10. Azas jenjang berangkai, dasar organisasi yang fundamental adalah rangkaian wewenang dari atas kebawah dalam sebuah organisasi.
11. Azas efisiensi, suatu organisasi dalam mencapai tujuannya harus dapat mencapai hasil yang optimal dengan pengorbanan yang minimal.
12. Azas kesinambungan, organisasi harus mengusahakan cara-cara untuk menjamin kelangsungan hidupnya.
13. Azas koordinasi, azas ini merupakan tindak lanjut dari azas-azas organisasi lainnya.

#### 4. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal ini pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan. Sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi, maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan yaitu sifat lesu dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

#### 5. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan juga bisa diartikan sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas dan kegiatan. Pengawasan jika ditinjau terbagi dua yaitu: P. Intern, pengawasan yang dilakukan oleh orang dari badan atau

instansi didalam lingkungan unit tersebut. Pengawasan ini dilakukan terhadap seluruh kegiatan atau sebagian besar kegiatan perusahaan atau instansi pemerintah yang diperlakukan sebagai unit dasar. Pengawasan tidak hanya dilakukan terhadap suatu keseimbangan kerja diantara anggota lainnya. Tujuannya ialah supaya seorang pemimpin mendapatkan gambaran tentang suatu keseimbangan kerja diantara anggota lainnya, ini dicetuskan oleh **George R. Terry (2000:181)**.

Pengawasan ini dilakukan dengan cara pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan langsung atau pengawasan melekat. Sedangkan yang kedua ialah pengawasan Ekstern, pengawasan ini dilakukan di luar dari badan atau instansi tersebut. Menurut **Sadili Samsudin (2006:299)** pengawasan adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap :

1. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.
2. Sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi.
3. Pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan.
4. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja.
5. Kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi.
6. Upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.
7. Semangat kerja sumber daya manusia, dan sebagainya.

Dengan memperhatikan berbagai aspek pengawasan sumber daya manusia maka perlu adanya ketentuan-ketentuan standar minimal dalam berbagai aspek tolak ukur. Tolak ukur semacam ini penting untuk memungkinkan sasaran-sasaran yang diinginkan pada setiap aspek dapat dicapai dengan baik dan terkendali.

## 6. Pembinaan

Dalam melaksanakan kegiatan dan kerja yang baik maka diperlukan pembinaan, agar dalam melaksanakan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dari hal tersebut maka dapat diketahui bahwa tujuan pembinaan Pegawai yaitu:

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan hasil guna.
2. Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan dalam bekerja
3. Diarahkan kepada terwujudnya suatu komposisi pegawai baik dalam bentuk jumlah maupun mutu.
4. Diarahkan kepada terwujudnya pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila.
5. Diwujudkan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi.
6. Diarahkan pada pembinaan system karier dan pembinaan system kerja.
7. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur.

Dengan adanya ke tujuh tujuan pembinaan tersebut diharapkan bahwa setiap pegawai yang ada dalam organisasi ataupun instansi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja dan meningkatkan disiplin kerja sebaik-baiknya.

## **2.4. Etos Kerja Sama**

### **1. Manfaat Kerjasama**

Manusia sebagai makhluk sosial perlu menggalang kerjasama dengan sesamanya untuk mewujudkan tujuan bersama. Memang ada pekerjaan tertentu yang dapat dilakukan seorang diri tanpa ada bantuan orang lain, namun lebih banyak lagi yang perlu diwujudkan melalui kegotongroyongan.

Jika serangga saja Nampak kerjasamanya dalam mengikuti bahan makananya, demikian juga lebih dalam menghimpun bekal bersama untuk persiapan beberapa bulan, malah terlebih lagi manusia yang memiliki superioritas ketimbang hewan-hewan manapun. Bahkan ada pekerjaan tertentu yang tidak mungkin diselesaikan seorang diri, misalnya proyek-proyek besar dan perusahaan-perusahaan industri yang membutuhkan ribuan tenaga kerja. Kerjasama itu merupakan penggabungan kekuatan sehingga pekerjaan berat menjadi ringan dan yang sulit menjadi mudah.

### **2. Kejujuran Dan Keadilan Dalam Kerjasama**

Islam tidak hanya membenarkan dan memotivasi terwujudnya kerjasama melalui pelbagai bentuknya yang dinamis dan halal, melainkan juga membekali etos kerjasama atas dasar iman dan takwa yang melahirkan kerjasama yang jujur, adil dan bertanggung jawab. Hal ini diperingatkan mengingat adanya kenyataan bahwa banyak orang yang melakukan kerjasama usaha melakukan kecurangan dan saling mengkhianati antara satu dengan yang lainnya. Kecurangan dan khianat itu timbul karena latar belakang egoism, individualisme, kapitalisme dan

materialisme. Adapun kerjasama yang berlandaskan moral iman dan takwa akan melahirkan kejujuran (amanah) dan tanggung jawab.

Kerjasama yang didasari kejujuran dan tanggung jawab akan diberikan Allah. Sebaliknya kecurangan dan keculasan akan menghilangkan keberkahan itu. Untuk itu prinsip-prinsip etika Islam hendaknya menjiwai kedua belah pihak. Salah satu daripadanya ialah sikap *al-amanah*, kesetiaan dan kejujuran terhadap rekan usaha.

Sebagai kebalikan sikap amanah adalah khianat, sikap yang merusak kerjasama. Bahkan menurut Hadits Nabi sikap khianat itu termasuk salah satu tanda kemunafikan. Jika sikap amanah telah hilang dalam kerjasama berganti dengan khianat, maka akan datang bencana dan kerusakan. Dalam rangka akhlaqul karimah, kita temukan nilai etika Islam yang perlu diterapkan dalam kerjasama usaha (perkongsian), ialah *sidiq*, berlaku benar dan jujur baik dalam perkataan maupun dalam perbuatan terhadap rekan kerjasamanya pada khususnya dan terhadap siapa saja pada umumnya.

Dalam etos kerjasama Islam ini pula terdapat prinsip *al-adl*, keadilan rekan siperkonsian, yaitu memberkan hak kepada rekan yang memiliki hak. Bila seseorang menerima atau mengambil haknya sendiri tanpa melewati batas atau sebaliknya meberikan hak orang lain tanpa mengurangnya itulah yang dinamakan tindakan adil (**Hamzah Ya'qub, 2001:108**).

## 2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang masih di uji kebenarannya berdasarkan teori Jansen Sinamo yaitu bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Hal ini ditandai dengan tingginya tingkat absensi pegawai pada bulan Juni dan Tingkat Pendidikan pegawai rata-rata tamatan SMA. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai kesimpulan sementara yaitu, “Diduga Etos Kerja Pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih rendah, karena pengawasan, motivasi, pembinaan, dan penilaian prestasi yang dilakukan masih kurang intensif dari seorang atasan.”

## 2.6. Variable Penelitian

Dalam penelitian ini variabelnya terdiri dari satu variable. Adapun variabelnya adalah variable dependen yaitu “Etos Kerja”. Menurut **Ferry Novliadi (2009:9)**, adapun yang menjadi tolak ukur untuk menilai etos kerja pegawai menurut yaitu :

- a. Motivasi
- b. Penilaian Prestasi
- c. Peraturan Organisasi
- d. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja
- e. Pengawasan
- f. Pembinaan.

## 2.7. Teknik Pengukuran

Untuk memudahkan menganalisa data, maka penilaian terhadap pelaksanaan variable atau indikator dalam tiga tingkatan atau variasi. Adapun penilaian tersebut adalah : Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Tidak Baik.

Adapun teknik yang digunakan dalam variable penelitian adalah sebagai berikut :

Sangat Baik : Jika rata-rata (persentase) penilaian (85-100%) terhadap sub indikator.

Baik : Jika rata-rata (persentase) penilaian responden terhadap indikator yang telah ditetapkan berada pada kategori (69-84 %)

Cukup Baik : Jika rata-rata (persentase) penilaian responden seluruh sub indikator yang telah ditetapkan berada pada kategori (53-68%)

Tidak Baik : Jika rata-rata (persentase) penilaian responden berada pada kategori (40 – 52%)

1. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Sangat baik : Apabila sebagian responden menyatakan sangat baik

Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan baik.

Cukup Baik : Apabila sebagaian besar responden menyatakan cukup baik..

Tidak Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan sangat tidak baik.

1. Penilaian Prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur, serta ada tindak lanjutnya.

Sangat baik : Apabila sebagian responden menyatakan sangat baik

Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan baik.

Cukup Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan cukup baik.

Tidak Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan sangat tidak baik.

2. Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan yang baik.

Sangat baik : Apabila sebagian responden menyatakan sangat baik

Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan baik.

Cukup Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan cukup baik.

Tidak Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan sangat tidak baik.

3. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja hal ini pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan.



Sangat baik : Apabila sebagian responden menyatakan sangat baik  
Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan baik.  
Cukup Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan cukup baik.  
Tidak Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan sangat tidak baik.

4. Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan dengan yang telah ditentukan.

Sangat baik : Apabila sebagian responden menyatakan sangat baik  
Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan baik.  
Cukup Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan cukup baik.  
Tidak Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan sangat tidak baik.

5. Pembinaan dilakukan agar dalam melaksanakan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai.

Sangat baik : Apabila sebagian responden menyatakan sangat baik  
Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan baik.  
Cukup Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan cukup baik.  
Tidak Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan sangat tidak baik.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Waktu dan Tempat**

Penelitian ini penulis akan lakukan pada Bulan November 2011 sampai selesai. Dimana Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang beralamatkan di Jalan Cut Nyak Dien No. 3 Pekanbaru Provinsi Riau.

#### **3.2. Jenis dan Sumber Data**

Adapun sumber dan jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer.

Data yang penulis kumpulkan langsung dari responden, dalam penelitian ini penulis mengambil data dalam bentuk pendapat responden dengan cara menyebarkan angket dan dalam pengamatan langsung tentang pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja.

b. Data Sekunder.

Data yang berasal dari laporan-laporan maupun literature yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### **1.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan anggota atau objek-objek yang menjadi fokus penelitian. Menurut **Nanang Martono (2010:66)** Populasi adalah “keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan

memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti”. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Kasubag Umum dan Kepegawaian dan seluruh pegawai yang ada pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang keseluruhannya berjumlah 32 orang.

Sedangkan sample adalah merupakan bagian dari populasi yang memiliki cirri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau sample dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Serta penulis menggunakan sample jenuh **Nanang Martono, 2010 : 70)** merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dipilih sebagai sample, teknik ini disebut juga metode sensus . Apabila besarnya populasi kurang dari 100 untuk mendapatkan data yang representatif maka seluruh populasi hendaknya di jadikan sample pada penelitian ini. Dan tujuan mengambil sample ialah memperoleh keterangan mengenai objeknya dengan jalan sebanyak mengamati sebagian saja dari populasi

Selain populasi yang dijadikan sample penelitian juga menggunakan informasi untuk menguatkan keterangan-keterangan atau penjelasan respon yang diperoleh melalui informan peneliti dapatkan mengambil secara Insidental. Yakni mengambil informasi secara sengaja kepada setiap orang yang sedang berurusan dengan objek penelitian. Informasi yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala bagian Umum dan Kepegawaian

Dinas Pendidikan dan pegawai-pegawai yang ada pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

#### **1.4. Metode Pengumpulan Data**

##### **3.4.1. Observasi**

Observasi adalah kegiatan peneliti yang langsung melakukan pengamatan kelapangan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian. Adapun disini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk melihat keadaan secara nyata.

##### **3.4.2. Questioner (angket)**

Questioner adalah pengumplan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden mengenai bagaimana etos kerja pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

#### **1.5. Analisis Data**

Setelah data terkumpul dikualitatifkan menurut jenis, kemudian penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif dengan cara mengumpulkan data, tabel dikelompokkan lalu disusun dan dihubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang kemudian diambil suatu kesimpulan, sehingga dapat diketahui gambaran tentang Etos Kerja aparatur Negara pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Provinsi Riau**

Propinsi Daerah Tingkat I Riau terletak antara 1° 15' Lintang Selatan sampai 4°45' Lintang Utara dan membentang dari lereng Gunung Bukit Barisan sampai ke Laut Cina selatan dengan luas wilayah 329.867,6 Km<sup>2</sup>, terdiri dari luas daratan 94.561,61 Km<sup>2</sup> (28,67%) dan perairan 235.306 Km<sup>2</sup> (71,33%). Termasuk ZEE (Zone Ekonomi Eksklusif), luas Propinsi Riau menjadi 379.000 Km<sup>2</sup>. Secara geografis, Propinsi Riau terletak di Pulau Sumatera dengan batas administratif sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Selat Singapura & Selat Malaka
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Propinsi Jambi & Selat Berhala
3. Sebelah Timur berbatasan dengan laut Sina Selatan
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Propinsi Sumatera

Topografi daerah Riau terdiri dari daratan rendah dengan ketinggian 2 meter s/d 91 meter dari permukaan air laut, dengan garis pantai sepanjang 1.800 mil. Temperatur harian rata-rata tahun 1994 menunjukkan 26,7° C dengan temperature minimum 19,4° C dan maksimum 35,7° C dengan kelembaban rata-rata 80%. Curah hujan rata-rata setahun pada tahun 1994 tercatat 131 hari berkisar antara 2.000 - 3.000 mm per tahun dan beriklim tropis basah. Keadaan tanah di wilayah Riau daratan merupakan lahan kering dan basah yang terdiri dari susunan tanah gambut yang banyak mengandung bahan organik dengan komposisi tanah organosol 51%, podsolik merah

kuning 34%, aluvial hidromorf 5,3%, asosiasi lateral dan auddosol 3,8% dan jenis lainnya 6,5%.

Provinsi Riau terdiri dari daerah daratan dan perairan. Di daerah perairan terdapat 3.214 pulau besar dan kecil. Sebanyak 743 pulau telah memiliki nama dan sisanya belum. Mayoritas pulau-pulau kecil yang tersebar di perairan laut Cina Selatan belum berpenghuni dengan luas sekitar 329.867,61 km<sup>2</sup>, sebesar 71,33 % merupakan daerah perairan/lautan. Keberadaannya membentang dari lereng Bukit Barisan sampai ke Laut Cina Selatan, terletak antara 1°15 Lintang Selatan sampai 4°45 Lintang Utara.

Daerah Riau beriklim tropis basah dengan rata-rata curah hujan berkisar antara 2000-3000 mm/tahun yang dipengaruhi oleh musim kemarau serta musim hujan. Rata-rata hujan pertahun sekitar 160 hari. Provinsi Riau memiliki 12 kabupaten/kota yaitu :

1. Kuantan Singingi,
2. Indragiri Hulu,
3. Indragiri Hilir,
4. Pelalawan,
5. Kampar,
6. Siak,
7. Rokan Hulu,
8. Bengkalis,
9. Rokan Hilir,
10. Kepulauan Meranti

11. Pekanbaru, dan

12. Dumai.

Dari 11 Kabupaten/Kota ini ibukota Provinsi Riau adalah Pekanbaru.

a. Keadaan Geografis dan Demografis

Secara administratif, wilayah Provinsi Riau terdiri dari 10 kabupaten dan 2 kota, dengan luas wilayah +108 ribu km<sup>2</sup>. Pada tahun 2005 jumlah penduduk mencapai 4.614.532 jiwa, dan rata-rata kepadatan penduduknya 42 jiwa per km<sup>2</sup>. Jumlah penduduk terbanyak pada kelompok usia 15-64 tahun (67,89 persen), disusul kelompok usia 0-14 tahun (30,27 persen), dan di atas 65 tahun (1,84 persen). Sebagian besar kawasan dataran rendah di Riau berupa rawa dan tanah bergambut tebal, yang dialiri empat sungai besar yaitu Rokan, Siak, Kampar, dan Kuantan-Indragiri. Secara geografis, wilayah Provinsi Riau berbatasan dengan Malaysia, dan berada pada jalur lalu lintas laut internasional terpadat.

b. Struktur Ekonomi

Provinsi Riau merupakan penghasil devisa utama minyak bumi bagi Indonesia, dengan produksi lebih dari 600.000 barrel per hari (sekitar 60 persen dari total produksi minyak dan gas nasional). Selain migas, Riau juga kaya akan potensi sumber daya alam berupa hasil hutan, pertanian, perkebunan, aneka tambang dan mineral, dan hasil laut (perikanan). Semenjak pemekaran wilayah dan pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (pada pertengahan 2004), terjadi pergeseran komoditi unggulan ekspor

Provinsi Riau. Pada umumnya produk-produk itu dihasilkan oleh perusahaan-perusahaan modal asing (PMA) di Pulau Batam dan Bintan.

Pada saat ini komoditi ekspor unggulan Provinsi Riau ialah produk-produk primer berupa bahan baku dan setengah jadi, seperti minyak mentah sawit (*CPO*), *pulp* dan kertas, karet (*crumb rubber*), kayu lapis (*triplex*), kayu olahan, produk kelapa, ikan dan udang segar, batu bara, dan lain-lain. Dalam struktur ekonomi Riau, terdapat tiga sektor yang memberikan kontribusi tertinggi yaitu : pertanian, industri, dan perdagangan. Sumbangan ketiga sektor itu pada pertumbuhan ekonomi Riau mencapai 80,93 persen (2005), diperkirakan meningkat mencapai 81,41 persen (2006), dan akan naik lagi menjadi sekitar 81,62 (2007). Pertumbuhan ekonomi Riau tanpa migas tahun 2005, berdasarkan harga konstan tahun 2000, sebesar 8 persen. Nilai ekspor non migas tahun 2005 sekitar US \$ 6.5 milyar, naik 6,5 persen dari tahun 2004 (US \$ 6.1 milyar).

Pada tahun 2005, APBD Riau sebesar Rp 2,489 triliun (bandingkan dengan APBD Kaltim pada tahun yang sama sejumlah Rp 2,233 triliun). Berpijak pada visi pembangunan Riau 2020, yaitu : *Terwujudnya Provinsi Riau sebagai pusat perekonomian dan kebudayaan Melayu dalam lingkungan masyarakat yang agamis, sejahtera lahir dan batin di Asia Tenggara tahun 2020* (Perda No.1/ 2004 tentang Renstra Provinsi Riau 2004-2008 dan *Master Plan* Riau 2020), Riau tengah gencar melancarkan gerakan penanggulangan K2I (kemiskinan, kebodohan, dan infrastruktur). Gerakan K2I dijalankan, antara lain, dengan membangun berbagai



kawasan industri (Pelintung, Lubuk Gaung, Buton, Kuala Enok, dan Tenayan), dan menjadikan Kota Dumai sebagai kawasan *free trade zone* (FTZ). Kota Dumai dirancang menjadi sebuah kota multifungsi menggantikan peran dan fungsi Batam.

c. Kondisi Sosial Budaya

Dari segi sosial budaya, Riau termasuk daerah dengan tingkat heterogenitas etnis yang tinggi. Selain penduduk asli (orang Melayu Riau), maka suku bangsa lain yang cukup dominan di Riau ialah Minangkabau, Jawa, Batak, dan Cina. Pada tahun 2003, migrasi penduduk yang masuk ke wilayah Provinsi Riau tercatat sejumlah 240.729 orang (5,45 persen). Hal ini menyebabkan tingginya laju pertumbuhan penduduk Riau yaitu 3,65 persen. Meski tingkat migrasi penduduk cukup tinggi, namun soliditas masyarakat tampak kuat.

Ada dua faktor yang mengikat masyarakat Riau menjadi relatif solid, yaitu kesamaan agama dan kekompakan diantara tokoh-tokoh masyarakat. Pernyataan visi Riau sebagai Pusat Kebudayaan Melayu dapat dibaca sebagai : Riau adalah wilayah dengan penduduk yang hampir seluruhnya beragama Islam. Kesamaan agama ini merupakan faktor pengikat utama masyarakat secara social budaya. Faktor kedua adalah adanya kesamaan pandangan di antara tokoh-tokoh Masyarakat Riau (3 pilar) dalam merespon aktivitas pemerintahan sehari-hari. Ketiga pilar tokoh Masyarakat Riau itu ialah tokoh adat (lembaga adat), tokoh agama

(MUI), dan tokoh cendekiawan (antara lain yang tergabung dalam Forum Komunikasi Pemuka Masyarakat Riau).

#### **4.2. Sejarah Berdirinya Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

Dinas pendidikan merupakan perangkat daerah yang diserahkan wewenang tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi dan tugas pembantuan di bidang pendidikan di Provinsi Riau.

Dinas Pendidikan Provinsi Riau di bentuk pada tahun 2001 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 16 Tahun 2001 tentang pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan. Hal ini dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 di Provinsi Riau dipandang perlu untuk membentuk serta menetapkan organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggungjawab menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang pendidikan di Provinsi Riau secara berdaya guna dan berhasil guna.

Sebelum otonomi daerah tepatnya sebelum dikeluarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, Dinas Pendidikan Provinsi Riau dahulunya adalah kantor Wilayah Depertemen Pendidikan Provinsi Riau yang merupakan cabang Departemen Pendidikan Nasional di Jakarta.

Adapun Visi dan Misi Dinas Pendidikan Riau adalah :

**VISI :**

Terwujudnya Lembaga Pendidikan Di Provinsi Riau yang mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas, Beriman, Bertaqwa serta Memiliki Daya Saing Tahun 2020

**MISI :**

Meningkatkan Akses Pendidikan

Meningkatkan Mutu Pendidikan

Mengembangkan pendidikan yang berwawasan keunggulan dan teknologi

Meningkatkan manajemen pendidikan

Meningkatkan jaringan kerjasama pendidikan secara regional, nasional maupun internasional

Meningkatkan monitoring dan evaluasi

Dinas pendidikan adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantu dibidang pendidikan di daerah. Sebagai tindak lanjut pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata kerja Dinas Daerah Provinsi Riau di pandang perlu untuk membuat tugas pokok, fungsi dan rincian tugas disesuaikan kembali.

1. Tugas pokok Dinas Pendidikan Provinsi Riau
  - a. Merumuskan kebijaksanaan Pemerintah Daerah dibidang pendidikan
  - b. Mengkoordinasikan, memadukan, menyelaraskan, dan menyetarakan kebijaksanaan dan kegiatan penyelenggaraan pendidikan di daerah.
  - c. Menyusun rencana kerja dan program pembangunan bidang pendidikan.
  - d. Melaksanakan rencana kerja dan program pembangunan yang menyangkut bidang tugasnya sesuai dengan mekanisme yang ditetapkan.
  - e. Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan.
  - f. Membuat laporan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
  - g. Menetapkan kebijakan tentang penerimaan siswa dan mahasiswa dari masyarakat minoritas, terbelakang dan atau tidak mampu.
  - h. Penyediaan bantuan pengadaan buku pelajaran pokok/modul pendidikan untuk taman kanak-kanak pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan luar sekolah.
  - i. Mendukung/membantu penyelenggaraan pendidikan tinggi selain pengaturan kurikulum, akreditasi dan pengangkatan tenaga akademis.
  - j. Pertimbangan pembukaan dan penutupan perguruan tinggi.
  - k. Penyelenggaraan sekolah luar biasa dan balai pelatihan dan atau penataran guru.
  - l. Menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan lingkup tugasnya.

- m. Memberikan pelayanan umum dan pelayanan teknis di bidang pendidikan.
- n. Melaksanakan pelatihan dibidang pendidikan.
- o. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur Riau.

## 2. Fungsi Dinas Pendidikan Provinsi Riau

1. Merumuskan kebijaksanaan
2. Pengambilan keputusan
3. Perencanaan
4. Pengorganisasian
5. Pelayanan umum
6. Pengendalian/pengarahan/pembinaan dan bimbingan
7. Pengawasan
8. Pemantauan dan evaluasi
9. Pelaksanaan lapangan
10. Pembiayaan
11. Penelitian dan pengkajian
12. Pelaporan.

### **4.3. Tugas Pokok dan Struktur Organisasi Bagian Umum dan Kepegawaian**

#### **Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

##### 4.3.1. Tugas Pokok

Dibawah ini penulis akan memaparkan spesifikasi tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dari pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas

Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Bahwa Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Melaksanakan pekerjaan dan kegiatan surat menyurat
2. Melaksanakan pekerjaan penyediaan akomodasi dan fasilitas kantor, protocol dan perjalanan.
3. Melaksanakan keamanan lingkungan kantor
4. Melaksanakan kegiatan hubungan masyarakat, antar lembaga, hubungan dengan pers, publikasi dan dokumentasi serta administrasi barang dan jasa.
5. Menyelenggarakan administrasi kepegawaian, pendataan pegawai, membuat daftar urut pangkat, pembinaan disiplin dan korps dokumentasi.
6. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan analisa jabatan, analisa beban kerja, budaya kerja, hukum, kelembagaan, dan ketatalaksanaan di lingkup dinas pendidikan.
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh sekretaris.

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang di kepalai oleh IBU **NURLIAH, SH** yang mana tugasnya ialah :

1. Sebagai pembinaan bagi guru-guru yang pegawai maupun yang non pegawai di seluruh Riau
2. Menata kenaikan pangkat para guru-guru pegawai seluruh Riau
3. Menata kenaikan gaji bagi guru-guru pegawai maupun honorer Se Provinsi Riau

Dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ini mempunyai beberapa orang Staf yang akan membantu pekerjaan daripada Kepala Sub Bagian Umum dan

Kepegawaian. Dibawah ini penulis akan memaparkan tugas-tugas dari staf tersebut.

**1. HENDRA HADI SUARNO, S.Sos** bertugas :

- a. Mengelola Administrasi Pegawai Dan Guru Sekolah Luar Biasa ( Slb ) Negeri Se-Provinsi Riau
- b. Mengelola Mutasi Guru Sekolah Dasar Kabupaten Pelalawan
- c. Mengelola Sertifikasi dan Tujuan Fungsional Guru Se-Provinsi Riau
- d. Tugas-tugas Lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**2. JUNAIDI, S.Sos** bertugas :

- a. Mengkoordinir Media Center, Publikasi, Dokumentasi, Pemberitaan dan Hubungan Kepada Wartawan, LSM, dan Organisasi terkait.
- b. Mempersiapkan Perjalanan Kepala Dinas Pendidikan dan Sekretaris
- c. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**3. HARISON, S.Sos** bertugas :

- a. Pembantu Uang muka kegiatan (PUMK) pada program peningkatan mutu dan profesional Guru Riau.
- b. Mengelola mutasi Guru Sekolah Dasar Kota Pekanbaru
- c. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**4. SYAMSURIZAL** bertugas :

- a. Mengelola administrasi pegawai pada bidang dikmenti
- b. Mengelola Administrasi Pegawai dan Guru SMU Plus Provinsi Riau
- c. Mengelola Usul kenaikan pangkat tenaga fungsional Guru SMA Kota Pekanbaru
- d. Mengelola Tunjangan Kesra Guru Se Provinsi Riau
- e. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**5. SURINTAN** bertugas :

- a. Menerima surat masuk yang bersifat biasa
- b. Memberi Nomor surat keluar dan mengarsipkannya
- c. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**6. HERLINDA** bertugas :

- a. Meneruskan surat-surat ke Bidang Pra Sekolah, SD dan SLB.
- b. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**7. NURJANAH** bertugas :

- a. Menerima surat awal diserehkan ke sekretaris, kemudian dari sekretaris ke Kepala dinas Pendidikan, dan dari sekretaris ke Bidang-bidang lain.
- b. Menyusun Jadwal penggunaan Aula Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- c. Menerima Surat-surat masuk



- d. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**8. NURHAYATI** bertugas :

- a. Ajudan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- b. Mencatat jadwal kegiatan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- c. Mengeksedisikan surat-surat yang akan di tanda tangani oleh Kadis
- d. Tugas-tugas lain yang di perintahkan oleh Kadi.

**9. DARMAWAN, S.IP** bertugas :

- a. Mengelola administrasi pada sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- b. Mengelola mutasi Guru Sekolah Dasar pada Kabupaten Rokan Hilir
- c. Mengelola kenaikan pangkat, Tenaga Fungsional Guru Se Kab. Rokan Hilir
- d. Mengonsep Surat-surat pada Subbagian Kepegawaian.
- e. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**10. SYAFRUDDIN. A** bertugas :

- a. Mengelola kenaikan pangkat pegawai pada bidang nonformal dan informal
- b. Mengelola mutasi Guru Sekolah Dasar Guru Kabupaten Kuantan Singingi.
- c. Membut DP.3 pejabat Eselon II dan Eselon III

- d. Mengelola kenaikan pangkattenaga fungsional guru se-Kab. Siak
- e. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**11. T. SASMIRUDIN** bertugas :

- a. Mengelolah kenaikan pangkat pegawai UPT peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan
- b. Mengelolah Administrasi Guru Pembantu Provinsi
- c. Tugas-tuigas lain yang diberikan oleh kapala subbag umum dan kepegawaian

**12. MARIATUN** bertugas :

- a. Mengelolah Administrasi Pegawai Bidang Pendidikan Menengah Pertama
- b. Mengelolah usul pensiun pegawai dilingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- c. Mengelolah usul mutasi Guru SD dilingkungan Kabupaten Siak
- d. Mengelolah kenaikan pangkat tenaga fungsional Guru SMP dilingkungan Kota Pekanbaru
- e. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian

**13. ADE MUTIAH** bertugas :

- a. Mengelolah administrasi pegawai bidang prasekolah,SD,SLB
- b. Mengelolah kenaikan pangkat tenaga fungsional Guru SD dilingkungan Kota Pekanbaru
- c. Mengelolah usul mutasi Guru SD dilingkungan Kabupaten Indragiri Hulu
- d. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan kepegawaian

**14. PERWIRA HAIS, SH** bertugas :

- a. Mengelolah absen pagawai/ Honor di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
- b. Mengelola Mutasi Guru SD di lingkungan Kota Dumai
- c. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**15. RUSLI NUR** bertugas :

- a. Ajudan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- b. Mencatat dan menyiapkan agenda perjalanan Dinas Kadis.
- c. Tugas-tugas lain yang di peribthakan oleh Kepala Dinas.

**16. MALIZAR** bertugas :

- a. Mendistribusikan surat-surat kebidang Sekolah Menengah Pertama
- b. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**17. DONA ILIANA** bertugas :

- a. Pemberian Nomor Surat-surat yang bersifat rahasia
- b. Mengarsipkan surat-surat, SK yang bersifat rahasia
- c. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**18. MARLIA RAHMADONA** bertugas :

- a. Mengelola sanggar seni pada dinas Pendidikan Provinsi Riau
- b. Menyiapkan Sound Sistem pada acara-acara pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- c. Penanggung jawab Media Center Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- d. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**19. DARWIS** bertugas :

- a. Pengiriman surat-surat ke kantor POS
- b. Mengantar surat untuk UPTD/Balai
- c. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**20. DIAN MUTIA, SS, M.Pd** bertugas :

- a. Protokoler Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- b. Koordinator Media Center
- c. Mengelolah jurnal insfrasi
- d. Mengelola warta pendidikan

**21. ZAINER** bertugas :

- a. Koordinator pemeliharaan peralatan ruang, kamar mandi, WC, halaman, taman Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- b. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**22. TARMADI** bertugas :

- a. Menyiapkan Perlengkapan upacara/Apel
- b. Menyiapkan perlengkapan ruang rapat, sound sistem
- c. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**23. SAKIMAN** bertugas :

- a. Mengeksedisi Surat masuk dan surat keluar Subbag Umum dan Kepegawaian
- b. Mengarsipkan Surat masuk dan surat keluar Subbag Umum dan Kepegawaian
- c. Meneruskan surat-surat yang akan di tanda tangani oleh Sekretaris dan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- d. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**24. SUTRISNO** bertugas :

- a. Membersihkan Ruang Kepala Dinas Provinsi Riau
- b. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**25. SUPARMAN** bertugas :

- a. Pengiriman surat-surat keluar pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- b. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**26. SUANDI** bertugas :

- a. Petugas jaga malam kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- b. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**27. MAWARDI** bertugas :

- a. Koordinator Satpam, penjaga malam dan parkir kendaraan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- b. Mencatat perjalanan Dinas dan jadwal kegiatan Sekretaris Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- c. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**28. RAHMANSYAH** bertugas :

- a. Petugas jaga malam kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- b. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**29. ASRORI NASUTION** bertugas :

- a. Petugas jaga malam kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau
- b. Tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kasubbag Umum dan Kepegawaian.

**30. ROSMIDA** bertugas :

Meneruskan surat-surat pada bidang pendidikan Non Formal dan Informal.

**31. NELVA YUKITA** bertugas :

- a. Melaksanakan pekerjaan penyediaan akomodasi dan fasilitasi kantor, protocol dan perjalanan.
- b. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh sekretaris.

Adapun keterkaitan Tupoksi dengan Sumber Daya Manusia yang ada pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau maka menyebabkan etos kerja pegawai itu rendah sebagai berikut :

1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bergelar S.H dan ada beberapa pegawai juga memiliki gelar yang sama, dimana tugasnya pembinaan bagi guru-guru yang pegawai maupun yang non pegawai, menata pangkat para guru-guru se-Riau dan menata gaji guru-guru Pegawai maupun non pegawai. Sebaiknya Kepala Sub Bagian dan pegawai yang lainnya disini dipilih tamatan Sarjana

Pendidikan ataupun Sarjana Akuntansi. Tetapi disini dilihat adalah tamatan Sarjana Hukum, berarti penempatan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

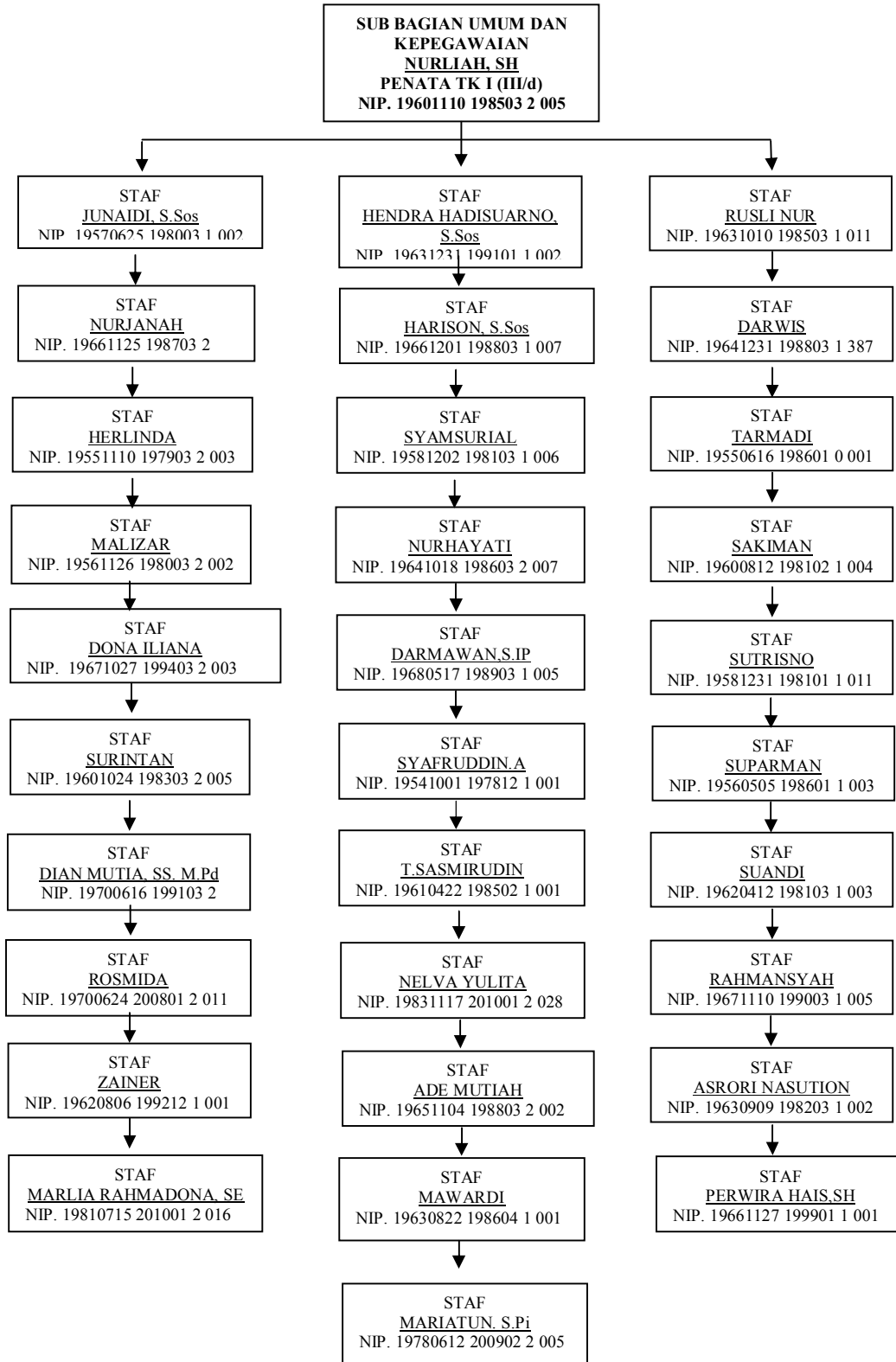
2. Pegawai yang bergelar S.Pi (Sarjana Perikanan) dimana tugasnya pada bagian Umum dan Kepegawaian yaitu mengelola administrasi di Bidang Pendidikan Menengah Pertama, Megelola Usul Pensiun Pegawai pada Dinas Pendidikan. Sebaiknya penempatan pada Tugas disini dipili Sarjana Sosial, Sarjana Pendidikan. Tetapi disini terdapat penempatan yang salah, kerena Sarjana Perikanan bisa bekerja di Intansi tersebut. Maka dari itu karena terjadi penempatan yang salah Sumber Daya Manusia tidak bisa berjalan dengan baik terhadap tugas pokok yang diberikan dan akan menimbulkan etos kerja yang kurang baik pula.
3. Pegawai yang tamatan Sekolah Pengatur Perawat dimana tugasnya pada Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu menuruskan surat-surat ke Bidang Pra Sekolah, SD, dan SLB. Seharusnya yang menjalankan penempatan ini adalah sekurang-kurangnya tamatan SMK jurusan Sekretaris, Sarjana Pendidikan dan Serjana Sosial. Tetapi disini telah terjadi salah penempatan mengenai sumber daya Manusianya. Maka dari itu etos kerja yang dimiliki akan rendah pula karena tidak sesuai dengan pendidikannya terhadap tugas pokok pegawai tersebut.

#### 4.3.2. Struktur Organisasi Bagian Umum dan Kepegawaian.

Struktur organisasi adalah bagian dari sebuah organisasi yang secara strategis ditetapkan oleh seorang pimpinan kepada organisasinya



agar jalur komunikasi antara birokrat atau bawahannya dapat tercipta dengan baik, struktur juga berfungsi sebagai suatu peletakan tanggung jawab bagi pegawai yang menerima posisi dimana dirinya ditempatkan agar dapat melayani masyarakat secara maksimal, benar serta sesuai dengan prosedur.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

Identitas responden dari penelitian Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang berjumlah 32 Orang Responden. dan selanjutnya penulis klasifikasikan berdasarkan tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bertugas dan jabatan. Untuk melihat kategori responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

##### 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan data responden yang ditinjau dari jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Data ini di buat untuk melihat perbandingan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Tabel 5.1.**

#### **Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	20	62,5%
2	Perempuan	12	37,5%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau*

Dari tabel 5.1. di atas terlihat jumlah pegawai bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau menunjukkan bahwa pegawai laki-laki berjumlah 20 orang (62,5%), sedangkan yang perempuan berjumlah

12 orang (37,5%). Dengan demikian terlihat bahwa pegawai negeri sipil pada bagian Umum dan Kepegawaian lebih banyak pegawai laki-laki dibanding pegawai perempuan.

## 2. Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Dalam meningkatkan kinerja yang baik, umur mempengaruhi untuk melaksanakan pekerjaan. Untuk mengetahui tingkat umur pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau, penulis akan menyajikan mengenai identitas responden berdasarkan kelompok umur pada table dibawah ini.

**Tabel 5.2.**

### **Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Umur**

<b>No</b>	<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	25-30	5	15,6%
2	31-35	3	9,3%
3	36-40	-	-
4	41-45	8	25%
5	46-50	4	12,5%
6	Diatas □ 50	12	37,5%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dengan melihat tabel 5.2. diatas maka dapat diketahui umur pegawai negeri sipil pada bagian umum dan kepegawaian sangat bervariasi yaitu umur diantara 25-30 tahun sebanyak 5 orang (15,6%), umur 31-35 sebanyak 3 orang (9,3%), umur 41-45 sebanyak 8 orang (25%), umur 46-50 sebanyak 4 orang (12,5%) dan umur diatas 50 tahun sebanyak 12 orang (37,5%). Jadi umur pegawai negeri sipil pada bagian umum dan kepegawaian yang paling dominan diatas 50 tahun keatas.

### 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Selanjutnya penulis akan menyajikan data Pendidikan Terakhir responden merupakan kinerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan pendidikan yang tinggi diharapkan seseorang dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Tabel 5.3.**

#### **Identitas Respdnen Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	SD	4	12,5%
2	SLTP	1	3,125%
3	SMU	17	53,125%
4	D.II	1	3,125%
5	D.III	-	-
6	S.1	9	28,125%
7	S.2	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data :Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel 5.3. tersebut jumlah pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian sebanyak 32 orang dan dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai pemerintah bervariasi. Tingkat Pendidikan SD berjumlah 4 orang (12,5%), tingkat pendidikan SLTP berjumlah 1 orang (3,125 %), tingkat pendidikan SMU berjumlah 17 orang atau 53,125%, sedangkan tamatan pendidikan sarjana (S.1) berjumlah 9 orang (28,125%). Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SMU yang berjumlah 17 orang (53,125%). Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih rendah.

#### 4. Identitas Responden Berdasarkan Pangkat atau Golongan

Pangkat atau Golongan dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi kelancaran dan majunya organisasi. disamping itu, jabatan yang dimiliki oleh pegawai dapat menunjang tingginya gaji pegawai untuk memenuhi kehidupan keluarga. Untuk mengetahui identitas responden berdasarkan jabatan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau penulis akan menyajikan mengenai identitas responden berdasarkan jabatan yang dapat dilihat pada table berikut ini.

**Tabel 5.4.**

#### **Identitas Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan**

<b>No</b>	<b>Pangkat/Golongan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Golongan Ia	1	3,1
2	Golongan Ic	1	3,1
3	Golongan IIa	8	25
4	Golongan IIb	1	3,1
5	Golongan IId	1	3,1
6	Golongan IIIa	2	6,2
7	Golongan IIIb	12	37,5
8	Golongan IIIc	1	3,1
9	Golongan IIId	5	15,6
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dari tabel 5.4. diatas dapat disimpulkan bahwa pangkat atau golongan masih tergolong kurang baik, karena semakin tinggi pangkat atau golongan seseorang, maka semakin banyak pengalaman kerja yang telah diperoleh. Hal ini dapat dilihat golongan atau pangkat yang paling dominan adalah golongan IIIb yang berjumlah 12 orang atau 37,5%. Ini menunjukkan golongan pegawai negeri sipil pada bagian umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih rendah

## 5. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bertugas

Masa kerja atau lama bertugas responden merupakan pengalaman pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan dan rintangan selama bekerja di instansi tersebut. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai lama Bertugas responden dapat dilihat pada table berikut ini.

**Tabel 5.5.**

**Identitas Responden Berdasarkan Lama Bertugas**

<b>No</b>	<b>Lama Bertugas</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentas</b>
1	1-10 Tahun	5	15,625%
2	11-20 Tahun	11	34,375%
3	21 Tahun Ke Atas	16	50%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan 2011*

Dengan dilihat Tabel 5.5. diatas maka dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai negeri sipil pada bagian umum dan kepegawaian telah melaksanakan pekerjaannya selama 1-10 tahun sebanyak 5 orang (15,625 %), 11-20 tahun sebanyak 11 orang (34,375%) sedangkan 21 tahun keatas sebanyak 16 orang (50%) pegawai yang telah mengabdikan di instansi tersebut. Jadi yang paling dominan pegawai melakukan pekerjaannya selama 21 tahun keatas yaitu sebanyak 16 orang (50 %).

### **5.2. Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian**

Dalam tabel penelitian membahas seluruh tanggapan 32 responden Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian dalam menjawab pertanyaan yang berupa kuesioner yang peneliti laksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Sebelum peneliti membuat daftar pertanyaan beserta alternative jawaban yang diberikan kepada responden dan kemudian

responden menjawab pertanyaan tersebut terlebih dahulu peneliti melakukan observasi sebagai alat pemantau atau turun lapangan terhadap kuesioner, sehingga diharapkan dari responden tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya.

Untuk penulisan ini, adapun fokus penelitian ini adalah factor-faktor yang mempengaruhi etos kerja. Adapun indicator dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi
- b. Penilaian Prestasi
- c. Peraturan Organisasi
- d. Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja
- e. Pengawasan
- f. Pembinaan

**a. Motivasi**

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan gairah dan semangat bekerja untuk mendapatkan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai. Dengan istilah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Telah dibatasi, bahwa memanfaatkan pegawai adalah mempekerjakan pegawai yang bermanfaat kepada suatu instansi. Ini juga



berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat kedalam suatu instansi. Diusahakan oleh pimpinan agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasikan kemungkinan tersebut ialah dengan jalan pemberian motivasi. Dengan pemberian motivasi atau pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Untuk mengetahui tanggapan responden motivasi pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5.6.**  
**Tanggapan Responden dari seorang atasan dalam memberikan motivasi terhadap bawahannya**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	15,625%
2	Baik	10	31,25%
3	Cukup Baik	14	43,75%
4	Tidak Baik	3	9,375%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel diatas dapat di kategorikan “Cukup Baik” yaitu 14 orang (43,75%) dari total responden yang merasa motivasi yang cukup baik dari atasan, sedangkan sebanyak 3 orang (9,375%) responden merasa tidak baik memberikan motivasi terhadap bawahannya. Ini disebabkan karena pimpinan tidak mengontrol atau tidak memperdulikan terhadap apa yang sedang dikerjakan oleh pegawainya. Hal ini sangat mempengaruhi hasil kinerja ataupun etos kerja pegawai negeri sipil yang menjadi tanggung jawab Bagian Umum dan kepegawaian dalam melakukan suatu pekerjaan.

Sedangkan untuk mengetahui motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya dilihat dari gaji sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai, kalau pegawai mendapatkan gaji yang banyak, maka pegawai akan selalu serius dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya penulis akan menyajikan mengenai tanggapan responden Tentang gaji yang diperoleh pegawai pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 5.7.**

**Tanggapan Responden Tentang Gaji yang diperoleh**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	6	9,375%
2	Baik	8	25%
3	Cukup Baik	15	46,875%
4	Tidak Baik	3	18,75%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel di atas terlihat tanggapan responden tentang gaji yang diperoleh dapat dikategorikan “Cukup Baik“ yaitu 15 orang (37,5%). Karena gaji yang diperoleh pegawai sudah mencukupi kebutuhan keluarga. Kemudian jumlah frekuensi responden yang terendah adalah Sangat Baik sebanyak 3 orang (18,75%). Ini disebabkan kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawainya, banyak pegawai yang telah lama mengabdikan terhadap instansi ini tetapi hanya digaji kecil, sedangkan pegawai yang baru saja ditempatkan sudah mendapatkan gaji yang besar. hal ini terdapat beberapa orang pegawai yang gajinya masih rendah dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga disebabkan golongannya masih rendah.

Selanjutnya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, perlu diperhatikan kesejahteraan pegawai seperti insentif. Dengan terpenuhinya

insentif para pegawai akan menimbulkan semangat dan keseriusan pegawai dalam bekerja. Selanjutnya penulis akan menyajikan mengenai tanggapan responden Tentang insentif di Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

**Tabel 5.8.**  
**Tanggapan Responden Tentang Insentif untuk Meningkatkan Motivasi dalam Bekerja**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	6	18,75%
2	Baik	12	37,5%
3	Cukup Baik	10	31,25%
4	Tidak Baik	4	12,5%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel diatas terlihat insentif pegawai negeri sipil merasa “baik” sebanyak 12 orang (37,5%) karena pegawai merasa puas dan dihargai dengan insentif yang diberikan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan ada 4 orang(12,5%) yang merasa tidak puas dengan insentif sebab tidak semua pegawai yang bisa memenuhi kebutuhan hidup mereka, karena insentif berdasarkan golongan. Kalau tinggi golongan pegawai maka tinggi pula insentifnya.

Sedangkan untuk memotivasi pegawai perlu adanya penghargaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan serius untuk mencapai hasil yang baik. penulis akan menyajikan mengenai tanggapan responden tentang penghargaan yang diberikan Kasubag Umum dan Kepegawaian.

**Tabel 5.9.**  
**Tanggapan Responden Tentang Penghargaan yang di berikan dari atasan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	2	6,25%
2	Baik	8	25%
3	Cukup Baik	12	37,5%
4	Tidak Baik	10	31,25%
		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel diatas terlihat bahwa tanggapan responden tentang penghargaan yang diberikan oleh atasan yaitu “Cukup Baik” sebanyak 12 orang (37,5%). Hal ini responden memberikan tanggapan bahwa pimpinan kurang memperhatikan pegawai dan kurang memberikan apresiasi dan penghargaan terhadap pegawai yang telah bekerja dengan baik. Kemudian jumlah frekuensi yang terendah adalah yang menyatakan Sangat Baik yaitu 2 orang (6,25%), hal ini adalah responden yang sangat dekat dengan pimpinan dan selalu di bermotivasi serta arahan dari pimpinan.

Selanjutnya untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebagai berikut.

**Tabel 5.10.**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian**

No	Tabel	Klasifikasi Tanggapan Responden				Jumlah
		SB	B	CB	TB	
1	Tabel 5.6	5(15,625%)	10(31,25%)	14(43,75%)	3(9,375%)	32
2	Tabel 5.7	6(9,375%)	8(25%)	15(46,875%)	3(18,75%)	32
3	Tabel 5.8	6(18,75%)	12(37,5%)	10(31,25%)	4(12,5%)	32
4	Tabel 5.9	2(6,25%)	8(25%)	12(37,5%)	10(31,25%)	32
<b>Jumlah</b>		<b>19</b>	<b>38</b>	<b>51</b>	<b>20</b>	<b>128</b>
<b>Persentase</b>		<b>4,75%</b>	<b>9,5%</b>	<b>12,75%</b>	<b>4%</b>	<b>32</b>

*Sumber : Data Olahan 2011*

Dari tabel rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator motivasi yang penulis ajukan kepada responden mengenai, factor motivasi tentang analisis etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau. termasuk dalam kategori **Cukup Baik**, sebanyak 51 dengan persentase 12,75%. Adapun data dari motivasi ini adalah data tentang pangkat dan golongan dimana telah disinggung pada tabel 5.4. dimana pangkat atau golongan Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah pangkat terendahnya yaitu Golongan Ia dan golongan tertinggi disini adalah golongan IIIId, serta golongan yang paling dominan adalah golongan IIIb. Karena gaji, intensif, penghargaan dan motivasi yang baik yang diberikan pimpinan dilihat dari Golongan pegawai negeri sipil itu sendiri. Sehingga etos kerja pegawai dalam meningkatkan motivasi adalah dilihat dari Golongan atau pangkat Pegawai Negeri Sipil itu.

## **b. Penilaian Prestasi**

Penilaian prestasi kerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, kemudian mengomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Dengan adanya penilaian prestasi maka etos kerja pegawai akan meningkat. Sebaiknya dalam memberikan penilaian Prestasi bisa dalam bentuk memberikan apresiasi, memberikan kompensasi, penghargaan dan mempromosikan jabatan kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja. Penulis akan menyajikan mengenai tanggapan responden tentang penilaian kepada pegawai bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

**Tabel 5.11.**

### **Tanggapan Responden Mengenai Atasan Memberikan Penilaian Yang Baik Terhadap Hasil Kerja Pegawai**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Baik	4	12,5%
2	Baik	10	31,25%
3	Cukup Baik	11	34,375%
4	Tidak Baik	7	21,875%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel diatas dapat diketahui tentang tanggapan responden mengenai atasan memberikan penilaian yang baik terhadap hasil kerja pegawai dapat dikategorikan “Cukup Baik” sebanyak 11 orang (34,375%), pegawai

pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan kurang mendapatkan penilaian dari atasan terhadap kerja yang telah terlaksana dengan baik. dengan demikian pegawai merasa tidak diperhatikan dan menyebabkan pegawai banyak yang lengah dalam pekerjaan. sedangkan jumlah frekuensi yang terendah ialah Sangat Baik 4 orang (12,5%). Hal ini disebabkan pimpinan tidak menghargai apa yang telah dilakukan pegawai itu dengan baik terhadap pekerjaan yang selalu mereka kerjakan tepat waktu.

Sedangkan untuk mengetahui penilaian prestasi pegawai perlu diberi penilaian atau evaluasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan dan meningkatkan etos kerja yang professional terhadap pegawai negeri sipil pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebagai berikut.

**Tabel 5.12.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Penilaian atau Evaluasi untuk**  
**Meningkatkan Etos Kerja Telah Berjalan Dengan Baik Yang**  
**Dilakukan Oleh Pegawai**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	6	18,75%
2	Baik	9	28,125%
3	Cukup Baik	12	37,5%
4	Tidak Baik	5	15,625%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai penilaian untuk meningkatkan etos kerja telah berjalan dengan cukup baik yang dilakukan oleh pegawai yaitu dapat dikategorikan “Cukup Baik”

sebanyak 12 orang (37,5%), pegawai pada bagian umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau merasa belum sepenuhnya diberi evaluasi untuk meningkatkan etos kerja pegawai dari seorang atasan, sedangkan frekuensi terendah adalah tidak baik sebanyak 5 orang (15,625%). Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang telah dikerjakan (actual result) dengan adanya standar tetapi terdapat ketidaksamaan, artinya actual result tidak sama dengan standar. Maka pegawai akan diberi penilaian tidak baik.

Selanjutnya pimpinan selalu memberi arahan kepada pegawai agar pegawai selalu meningkatkan kesusksesan dalam sebuah instansi, pimpinan harus meletakkan jabatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai. Penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang pimpinan untuk menempatkan pegawai pada suatu jabatan.

**Tabel 5.13.**  
**Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Menempatkan**  
**Suatu Jabatan Kepada Pegawai**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	7	21,875
2	Baik	10	31,25%
3	Cukup Baik	9	28,125%
4	Tidak Baik	6	18,75%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel diatas dapat dilihat dalam penempatan jabatan pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dari seorang pimpinan dikategorikan “Baik” sebanyak 10 orang (31,25%). Sebab apabila penempatan suatu jabatan pegawai itu baik berarti seorang pimpinan



dapat memberikan suatu penilaian yang positif terhadap pegawainya. Frekuensi terendah yaitu Tidak baik sebanyak 6 orang (18,75%).

Standar atau alat pengukur untuk penilaian pegawai juga mempengaruhi semangat dan keseriusan pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Dengan adanya standar penilaian maka pegawai akan selalu menjaga tanggung jawabnya sebagai seorang abdi Negara dan akan terciptanya disiplin kerja. Selanjutnya penulis akan menyajikan mengenai tanggapan responden Tentang standar atau alat pengukur untuk penilaian pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

**Tabel 5.14.**  
**Tanggapan Responden Tentang Standar Atau Alat Pengukur**  
**Untuk Penilaian Pegawai**

No	Tanggapan Respoinden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	6	18,75%
2	Baik	10	31,25%
3	Cukup Baik	11	34,375%
4	Tidak Baik	5	15,625%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari table di atas terlihat tanggapan responden tentang standar atau alat pengukur untuk penilaian pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dikategorikan “Cukup Baik” sebanyak 11 orang (34,375%). %, hal ini responden memberikan tanggapan bahwa pimpinan kurang melakukan penilaian terhadap pegawai dengan standar penilaian pegawai. sehingga standar penilaian itu tidak berjalan berjalan dengan maksimal. Kemudian jumlah frekuensi tanggapan responden yang

terendah adalah Tidak Baik yaitu 5orang (15,625%). Hal ini pimpinan tidak sama sekali memberikan penilaian kepada pegawai melalui standard dan alat pengukur yang ada.

Selanjutnya untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden tentang faktor penilaian prestasi kerja yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebagai berikut.

**Tabel 5.15.**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Penilaian Prestasi Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian**

No	Tabel	Klasifikasi Tanggapan Responden				Jumlah
		SB	B	CB	TB	
1	Tabel 5.11	4(12,5%)	10(31,25%)	11(34,375%)	7(21,875%)	32
2	Tabel 5.12	6(18,75%)	9(28,125%)	12(37,5%)	5(15,625%)	32
3	Tabel 5.13	7(21,875%)	10(31,25%)	9(28,125%)	6(18,75%)	32
4	Tabel 5.14	6(18,75%)	10(31,25%)	11(34,375)	5(15,625)	32
<b>Jumlah</b>		<b>23</b>	<b>39</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>128</b>
<b>Persentase</b>		<b>5,75%</b>	<b>9,75%</b>	<b>10,75%</b>	<b>5,75%</b>	<b>32</b>

*Sumber : Data Olahan 2011*

Dari tabel rekapitulasi di atas dapat di ketahui bahwa secara keseluruhan indikator penilaian prestasi kerja yang penulis ajukan kepada responden mengenai etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau termasuk dalam katagori “**Cukup Baik**”, sebanyak 43 dengan persentase 5,75%, Sangat Baik sebanyak 23 dengan persentase 5,75%, kategori Baik sebanyak 39 dengan persentase

9,75% dan kategori Tidak Baik sebanyak 23 dengan persentase 5,75%. Adapun data dalam meningkatkan penilaian prestasi yaitu data uraian tugas pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau yaitu :

1. Melaksanakan pekerjaan dan kegiatan surat menyurat
2. Melaksanakan pekerjaan penyediaan akomodasi dan fasilitasi kantor, protocol dan perjalanan.
3. Melaksanakan keamanan lingkungan kantor
4. Melaksanakan kegiatan hubungan masyarakat, antar lembaga, hubungan dengan pers, publikasi dan dokumentasi serta administrasi barang dan jasa.
5. Menyelenggarakan administrasi kepegawaian, pendataan pegawai, membuat daftar urut pangkat, pembinaan disiplin dan korps dokumentasi.
6. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan analisa jabatan, analisa beban kerja, budaya kerja, hokum, kelembagaan, dan ketatalaksanaan di lingkup dinas pendidikan.
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh sekretaris

Dari uraian diatas dapat diketahui kalau pegawai negeri sipil pada bagian Umum dan Kepegawaian telah melakukan semua tugas ini dengan baik maka pimpinan tidak segan-segan memberikan penilaian yang baik kepada para pegawai dan ada juga apabila penilaian seorang pegawai itu baik di mata pimpinan bisa saja pegawai tersebut naik golongan atau pangkat sesuai dengan apa yang telah pegawai tersebut lakukan demi menjalankan tugasnya pada

instansi tersebut. Maka dari itu etos kerja Pegawai negeri Sipil dalam meningkatkan prestasi kerja dapat dilihat dari uraian tugas Pegawai Negeri sipil yang ada pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau

#### **a. Peraturan Organisasi**

Peraturan pemerintah adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu. Jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap pegawai untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa pegawai tidak memiliki etos kerja yang baik. Maksudnya disini apabila ada pegawai yang melanggar terhadap peraturan yang telah dibuat pada instansi ini maka harus diberi sanksi. Contohnya apabila ada pegawai yang alpa maka gaji pokoknya di potong sebanyak Rp.50.000,00/alpa. Agar pegawai jera terhadap ketidak disiplinnya itu dan etos kerja juga pasti akan tercipta dengan baik. Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, Pegawai Negeri Sipil yang terlambat datang ke kantor, pulang lebih cepat dan alpa akan dihitung secara kumulatif selama satu tahun. Jika dalam satu tahun jumlah kumulatifnya mencapai 46 hari terlambat atau alpa bisa diberhentikan menjadi PNS dan TKD secara otomatis akan dipotong 5 persen jika alpa dan izin sebanyak 2 persen.

Untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang peraturan organisasi Bagian Umum dan kpegawaian Dinas Pendidikan Privinsi Riau maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden untuk Mengetahui Apakah Peraturan Organisasi sudah Berjalan dengan Semestinya**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat baik	6	18,75%
2	Baik	4	12,5%
3	Cukup Baik	12	37,5%
4	Tidak Baik	10	31,25
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa peraturan organisasi belum berjalan dengan semestinya dimana kategori menurut tanggapan responden “Cukup Baik” sebanyak 12 orang (37,5%). Dari tanggapan responden tersebut terlihat peraturan organisasi masih belum berjalan dengan baik. Karena disebabkan kurangnya himbauan pimpinan terhadap pegawai dengan peraturan tersebut dan sanksi-sanksi yang ringan ini yang membuat pegawai lepas dari tanggung jawabnya. Hal ini tidak boleh dibiarkan secara berlarur-larut agar kompetensi mampu tumbuh dengan baik. Adapun frekuensi terendah yaitu kategori Baik sebanyak 4 orang (12,5%).

Sedangkan untuk mengetahui apakah peraturan organisasi sudah berhubungan baik dengan pekerjaan yang dilakukan maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.17.**  
**Tanggapan Responden Untuk Mengetahui Peraturan Organisasi**  
**Berhubungan Baik Dengan Pekerjaan Yang Ditekuni**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	15,625%
2	Baik	12	37,5%
3	Cukup Baik	9	28,125%
4	Tidak Baik	6	18,75%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai peraturan organisasi berhubungan baik dengan pekerjaan yang dikuni, pegawai pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau mengkategorikan “Baik” sebanyak 12 orang (37,5%). Berarti peraturan organisasi berpengaruh positif terhadap suatu pekerjaan yang ditekuni oleh seluruh pegawai yang ada di Bagian Umum dan kepegawaian, ini disebabkan adanya rasa kesetiaan pegawai terhadap pekerjaanya karena takut melanggar peraturan yang telah dibuat. adapun frekuensi terendah yaitu sangat baik sebanyak 5 orang(15,625%).

Sedangkan untuk mengetahui apakah peraturan organisasi yang diberikan atasan sudah cukup baik dan sesuai dengan kemampuan saudara maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.18.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Organisasi Yang Diberikan**  
**Oleh Atasan Sesuai Dengan Kemampuan Pegawai**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	4	12,5%
2	Baik	8	25%
3	Cukup Baik	14	43,75%
4	Tidak Baik	6	18,75%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Berdasarkan tabel diatas tentang peraturan organisasi yang diberikan oleh atasan belum sesuai dengan kemampuan pegawai yang ada di Bagian Umum dan Kepegawaian, dimana kategorinya “Cukup Baik” sebanyak 14 orang (43,75%). Karena responden merasa peraturan organisasi yang diberikan atasannya belum sesuai dengan kemampuannya. Ini disebabkan kurang objektifnya pimpinan dalam memperlakukan para pegawainya dan terjadinya kecemburuan social diantara pegawai. Sedangkan frekuensi terendah sebanyak 4 orang (12,5%).

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana terhadap rekan kerja sudah terlaksana peraturan organisasi yang baik di lingkungan pada bagian Umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat penulis sajikan tanggapan responden pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.19.**

**Tanggapan Responden Tentang Bagaimana Peraturan Organisasi Terhadap Sesama Rekan Kerja**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Baik	7	21,875%
2	Baik	9	28,125
3	Cukup Baik	10	31,25
4	Tidak Baik	6	18,75
<b>Jumlah</b>		<b>32 orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa peraturan organisasi terhadap rekan kerja pada Bagian Umum dan kepegawaian di kategorikan “Cukup Baik” sebanyak 10 orang (31,25%). Karena para pegawai hanya sibuk dengan urusan mereka masing-masing, dan tidak adanya kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini tentunya harus diperhatikan lebih baik lagi

agar terciptanya kekompakkan diantara pegawai yang lainnya dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan frekuensi terendah adalah Tidak Baik sebanyak 6 orang (18,75%).

Selanjutnya untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden tentang faktor Peraturan Organisasi yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebagai berikut.

**Tabel 5.20.**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Peraturan Organisasi Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian**

No	Tabel	Klasifikasi Tanggapan Responden				Jumlah
		SB	B	CB	TB	
1	Tabel 5.16	6(18,75%)	4(12,5%)	12(37,5%)	10(31,25%)	32
2	Tabel 5.17	5(15,625%)	12(37,5%)	9(28,125%)	6(18,75%)	32
3	Tabel 5.18	4(12,5%)	8(25%)	14(43,75%)	6(18,75%)	32
4	Tabel 5.19	7(21,875%)	9(28,125%)	10(31,25%)	6(18,75%)	32
<b>Jumlah</b>		<b>22</b>	<b>33</b>	<b>45</b>	<b>28</b>	<b>128</b>
<b>Persentase</b>		<b>5,5%</b>	<b>8,25%</b>	<b>11,25%</b>	<b>7%</b>	<b>32</b>

*Sumber : Data Olahan 2011*

Dari tabel rekapitulasi di atas dapat di ketahui bahwa secara keseluruhan peraturan organisasi yang penulis ajukan kepada responden mengenai etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau termasuk dalam katagori “**Cukup Baik**”, sebanyak 45 dengan persentase 11,25%, kategori Tidak Baik sebanyak 28 dengan persentase 7%, kategori Sangat baik sebanyak 22 dengan



persentase 5,5%, sedangkan kategori Baik sebanyak 33 dengan persentase 8,25%. Adapun data yang lain tentang Peraturan Organisasi yaitu mengenai Absen yang telah dsinggung pada tabel 1.2. dimana banyak pegawai yang alpa pada saat bulan juni sebanyak 70 kali, Izin 29 kali, cuti sebanyak 4 kali, sakit sebanyak 10 kali dan Dinas luar sebanyak 116 dan jumlah keseluruhan sebanyak 229. ini disebabkan tidak terciptanya peraturan antara pimpinan dan pegawainya sehingga pegawai melakukan sesuatu yang dapat melanggar peraturan yang telah ditetapkan pada instansi terkait. Untuk mengetahui etos kerja pegawai dalam meningkatkan Peraturan Organisasi dapat dilihat dari data absensi Pegawai.

#### **b. Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja**

Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka slam melayani masyarakat. Maksud dari pengaruh antara sesama rekan kerja disini pada Bagian Umum dan Kepegawaian banyak terdapat suku Melayu seperti dari Selat Panjang, Bengkalis dan Kepri, maka para pegawainya lebih banyak berbaur hanya sesama mereka yang sesuku saja.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pengaruh antara sesama rekan kerja pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat dilihat dibawah ini.

**Tabel. 5.21.**

**Tanggapan Responden Mengenai Ditempat Kerja Sudah Terjalin Kerja Sama Diantara Pegawai**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Baik	5	15,625%
2	Baik	8	25%
3	Cukup Baik	10	31,25%
4	Tidak Baik	9	28,125%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel diatas dapat dilihat mengenai kerja sama diantara pegawai yang lainnya dapat dikategorikan “Cukup Baik” sebanyak 10 orang (31,25%). Sebab tidak adanya kekompakkan diantara pegawai yang satu dengan yang lainnya, karena pengaruh antara suku yang ada pada Bagian tersebut menyebabkan pegawai hanya dekat dengan sesuku mereka saja. Maka dari itu hubungan kerja sama tidak terjalin dengan baik juga. Adapaun frekuensi terendah yaitu sangat Baik sebanyak 5 orang (28, 125%).

Selanjutnya dalam melakukan pekerjaan di kantor antara atasan dan bawahan harus terjadinya timbal balik, agar pekerjaan yang dilakukan dapat selesai sesuai tepat waktu dan dengan hasil yang baik. Adapun untuk mengetahui kerja sama atasan dengan bawahan telah terlaksana, penulis akan memaparkan tanggapan responden pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5. 22.**

**Tanggapan Responden Mengenai Antara Atasan Sudah Terlaksana Pengaruh Kerja Sama**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	2	6,25%
2	Baik	8	25%
3	Cukup Baik	12	37,5%
4	Tidak Baik	10	31,25%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa antara atasan dengan bawahan belum sepenuhnya melaksanakan kerja sama dalam melakukan pekerjaan dimana kategorinya yaitu “Cukup Baik” sebanyak 12 orang (31,25%. Sebab dalam melakukan suatu pekerjaan hubungan anatara atasan dan bawahan sangat berpengaruh besar terhadap pekerjaan tersebut. Apabila terjalin hubungan kerja sama yang baik antara bawahan dan atasan tentunya pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Sedangkan frekuensi terendah adalah Sangat Baik sebanyak 2 orang (6,25%).

Sedangkan untuk mengetahui bagaimana antara rekan kerja sudah merasa cocok dalam melakukan pekerjaan dengan pegawai yang lain, penulis akan menyajikan tanggapan responden pada tabel dibawah ini.

**Tabel. 5.23.**

**Tanggapan Responden Mengenai Antara Rekan Kerja Merasa Cocok Dalam Melakukan Pekerjaan Dengan Pegawai Yang Lain**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Beaik	8	25%
2	Baik	8	25%
3	Cukup Baik	10	31,25%
4	Tidak Baik	6	18,75%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapngan 2011*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa diantara pegawai lainnya yang ada di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih belum merasa cocok antara pegawai yang satu dengan yang lainnya dalam melakukan pekerjaan, adapun kategorinya “Cukup Baik” sebanyak 10 orang (31,25%). Ini disebabkan karena tugas pokok yang mereka lakukan berbeda-beda dan kurang terjalinnya hubungan komunikasi yang, maka terjadinya hubungan acuh-tak acuh diantara pegawai yang satu dengan yang lain Sedangkan Frekuensi Terendah adalah Tidak Baik sebanyak 6 orang (18,75%).

Dalam melakukan sebuah pekerjaan pegawai selalu bekerja sama dengan rekan kerjanya agar terjalin hubungan kerja sama diantara mereka. Disini penulis akan menyajikan tanggapan responden mengenai rekan kerja memberikan pengaruh yang baik sesama pegawai yang ada di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.24.**

**Tanggapan Responden Tentang Antara Rekan Kerja Memberikan Pengaruh Yang Baik Dengan Pegawai Lainnya**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Baik	8	25%
2	Baik	10	31,25%
3	Cukup Baik	8	25%
4	Tidak Baik	6	18,75%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pebgeruh sesame rekan kerja di kategorikan “Baik” sebanyak 10 orang (31,35%). Dilihat dari hasil tersebut tentunya sangat membanggakan bagi kita tentunya hal ini harus ada

dapat dibenahi agar jumlah persentase lebih baik antara sesama rekan kerja dapat meningkat lebih baik lagi dari sebelumnya. Karena kalau diantara sesama rekan kerja terjalin hubungan yang baik, maka semua pegawai yang ada di Bagian Umum dan Kepegawaian dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik pula. Adapun frekuensi terendah yaitu Tidak Baik sebanyak 6 orang (18,75%).

Selanjutnya untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden tentang faktor Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebagai berikut.

**Tabel 5.25.**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian**

No	Tabel	Klasifikasi Tanggapan Responden				Jumlah
		SB	B	CB	TB	
1	Tabel 5.21	5(15,625%)	8(25%)	10(31,25%)	9(28,125%)	32
2	Tabel 5.22	2(6,25%)	8(25%)	12(37,5%)	10(31,25%)	32
3	Tabel 5.23	8(25%)	8(25%)	10(31,25%)	6(18,75%)	32
4	Tabel 5.24	8(25%)	10(3,25%)	8(25%)	6(18,75%)	32
<b>Jumlah</b>		<b>23</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>128</b>
<b>Persentase</b>		<b>5,75%</b>	<b>8,5%</b>	<b>10%</b>	<b>7,75%</b>	<b>32</b>

*Sumber : Data Olahan 2011*

Dari tabel rekapitulasi di atas dapat di ketahui bahwa secara keseluruhan pengaruh antara sesama rekan kerja yang penulis ajukan kepada responden mengenai etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan

Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau termasuk dalam katagori “**Cukup Baik**”, sebanyak 40 dengan persentase 10%, Sangat Baik sebanyak 23 dengan persentase 5,75%, kategori Baik sebanyak 34 dengan persentase 8,5% dan kategori Tidak Baik sebanyak 31 dengan persentase 7,75%. Adapun data pendukung dalam pengaruh antara sesama rekan kerja pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau yaitu tingkat umur pegawai tersebut. Dimana telah disinggung pada tabel 5.2. tentang umur pegawai negeri sipil dimana sangat bervariasi umur yang paling frekuensi terendah sebanyak 3 orang berkisar umur 31-35. sedangkan umur yang paling dominan disini adalah diatas 50 tahun sebanyak 12 orang. Karena itu pegawai hanya mau bergaul sesama umur mereka. Ini disebabkan pemikiran antara pegawai yang masih muda dengan pegawai yang umurnya sudah diatas 50 tahun. Yang sangat berbeda wataknya. Sehingga pengaruh sesama rekan kerja pada pegawai disini masih cukup baik. Untuk etos kerja pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau terhadap Pengaruh Sesama Rekan Kerja dapat dilihat dari umurnya.

### **c. Pengawasan**

Pengawasan adalah sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa pengawasan adalah suatu usaha untuk mengontrol dan mengoreksi pekerjaan pegawai atau karyawan agar tujuan yang telah direncanakan menjadi kenyataan.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar system pengawasan itu benar-benar efektif artinya efektif artinya dapat merealisasikan tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidak-tidaknya harus dapat dengan segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan dari rencana. Tetapi sering kali diadakan SIDAK dalam mengawasi pegawai yang melakukan pelanggaran seperti belum datang tepat waktu, bermalas-malasan sambil nonton tv dan berikan teguran ringan sehingga akan membuat pegawai yang tidak disiplin tersebut akan lebih rajin lagi dalam bekerja, tepat datang ke kantor dan selalu ada diruangan sewaktu jam kerja. Dan Penulis juga melihat Absen pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih manual sehingga pasti akan terjadi kecurangan yang akan dilakukan oleh pegawai mengenai absen tersebut.

Dengan adanya pengawasan, maka etos kerja pegawai akan baik dan meningkat Standar atau alat pengukur untuk penilaian pegawai juga mempengaruhi semangat dan keseriusan pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Dengan adanya standar penilaian maka pegawai akan selalu menjaga tanggung jawabnya sebagai seorang abdi Negara dan akan terciptanya disiplin kerja. Selanjutnya penulis akan menyajikan mengenai tanggapan responden Tentang standar atau alat pengukur untuk penilaian pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.26.**

**Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Terhadap Pegawai  
Tentang Standar Penilaian Oleh Pimpinan**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Baik	8	25%
2	Baik	6	18,75%
3	Cukup Baik	11	34,375%
4	Tidak Baik	7	21,875%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari table di atas terlihat tanggapan responden tentang standar atau alat pengukur untuk penilaian pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dikategorikan “Cukup Baik” yaitu 11 orang (34,375%), hal ini responden memberikan tanggapan bahwa pimpinan kurang melakukan penilaian terhadap pegawai dengan standar penilaian pegawai. sehingga standar penilaian itu tidak berjalan dengan maksimal. Ini disebabkan karena pimpinan kurang mengawasi pekerjaan yang di buat pegawai sehingga pimpinan tidak objektif dalam memberikan penilaian terhadap pegawainya Kemudian jumlah frekuensi tanggapan responden yang terendah adalah Baik yaitu 6 orang (18,75%). Hal ini pimpinan tidak sama sekali memberikan penilaian kepada pegawai melalui standard dan alat pengukur yang ada.

Selanjutnya dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja pegawai, pimpinan perlu melakukan evaluasi untuk perbaikan kinerja pegawai. Penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang evaluasi yang dilakukan pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



**Tabel 5.27.**

**Tanggapan Responden Tentang Evaluasi Terhadap Pegawai**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	4	12,5%
2	Baik	6	18,75%
3	Cukup Baik	14	43,75%
4	Tidak Baik	8	25%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel di atas terlihat tanggapan responden tentang evaluasi yang dilakukan pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat di katagorikan Cukup Baik yaitu 14 orang (43,75%), responden memberikan penjelasan bahwa pimpinan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai tidak diterapkan dengan baik, hal ini menimbulkan semangat kerja pegawai menurun atau sama sekali tidak ada semangat pegawai untuk bekerja dengan giat. Ini disebabkan karena pegawai kurang mengevaluasikan pekerjaannya sesudah dan sebelum pekerjaan itu dilakukan. Sehingga pekerjaan akan lebih terkontrol dengan baik. Sedangkan tanggapan tanggapan responden yang terendah adalah Sangat Baik yaitu 4 orang (12,5%), responden memberi tanggapan bahwa pimpinan melakukan evaluasi kepada pegawai dengan harapan pimpinan agar terlaksananya visi dan misi Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Selanjutnya pimpinan selalu memberi arahan kepada pegawai agar pegawai selalu meningkatkan kualitas kerja dan melakukan tindakan perbaikan terhadap kerja pegawai. Penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang tindakan perbaikan yang dilakukan pegawai pada Bagian Umum dan

Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.28.**  
**Tanggapan Responden Tentang Tindakan Perbaikan Penunjang Kualitas Kinerja Pegawai**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	15,625%
2	Baik	13	40,625%
3	Cukup Baik	10	31,25%
4	Tidak Baik	4	12,5%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel di atas terlihat Tanggapan Responden Tentang Perbaikan Yang Dilakukan pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau dapat dikategorikan "Baik" yaitu 13 orang (40,625%), karena pegawai sering di imbau oleh pimpinan supaya kerja pegawai untuk ditingkatkan. Kalau terdapat pegawai yang kerjanya tidak bagus maka pimpinan tidak segan-segan mengambil keputusan. Sedangkan tanggapan responden yang terendah ialah 4 orang (12,5%), hal ini disebabkan pegawai tidak mampu untuk melakukan tindakan perbaikan disebabkan kurangnya loyalitas pegawai terhadap pekerjaan, itulah sebabnya pegawai tidak melakukan tindakan perbaikan dalam pekerjaan.

Sedangkan untuk mengetahui apakah para pegawai sudah merasa baik dalam pengawasan yang diberikan atasan kepada bawahannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.29.**  
**Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Yang Dilakukan**  
**Oleh Atasan Terhadap Bawahannya**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	4	12,5%
2	Baik	8	25%
3	Cukup Baik	11	34,375%
4	Tidak Baik	9	28,125%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011.*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya responden mengkategorikan “Cukup Baik” sebanyak 11 orang (34,375%). Pengawasan yang terjadi pada pegawai di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau belum berjalan dengan semestinya antara atasan dengan bawahannya. Sebab pimpinan belum bisa mengontrol secara langsung cara kerja pegawainya pimpinan hanya mengawasi pegawainya dari luar dan tidak secara mendalam karena pimpinan masih banyak yang harus dikerjakannya. Adapun frekuensi terendah adalah Sangat Baik sebanyak 4 orang (12,5%).

Selanjutnya untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden tentang faktor pengawasan yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebagai berikut.

**Tabel 5.30.**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian**

No	Tabel	Klasifikasi Tanggapan Responden				Jumlah
		SB	B	CB	TB	
1	Tabel 5.26	8(25%)	6(18,75%)	11(34,375%)	7(21,875%)	32
2	Tabel 5.27	4(12,5%)	6(18,75%)	14(43,75%)	8(25%)	32
3	Tabel 5.28	5(15,625%)	13(40,625%)	10(31,25)	4(12,5%)	32
4	Tabel 5.29	4(12,5%)	8(25%)	11(34,375%)	9(28,125%)	32
<b>Jumlah</b>		<b>21</b>	<b>33</b>	<b>46</b>	<b>28</b>	<b>128</b>
<b>Persentase</b>		<b>5,25%</b>	<b>8,25%</b>	<b>11,5%</b>	<b>7%</b>	<b>32</b>

*Sumber : Data Olahan 2011*

Dari tabel rekapitulasi di atas dapat di ketahui bahwa secara keseluruhan tentang pengawasan yang penulis ajukan kepada responden mengenai etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau termasuk dalam katagori “**Cukup Baik**”, sebanyak 46 dengan persentase 11,5%, Sangat Baik sebanyak 21 dengan persentase 5,25%, kategori Baik sebanyak 33 dengan persentase 8,25% dan kategori Tidak Baik sebanyak 28 dengan persentase 7%. Adapun data dalam meningkatkan penilaian prestasi yaitu data uraian tugas pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau yaitu :

1. Melaksanakan pekerjaan dan kegiatan surat menyurat
2. Melaksanakan pekerjaan penyediaan akomodasi dan fasilitasi kantor, protocol dan perjalanan.
3. Melaksanakan keamanan lingkungan kantor

4. Melaksanakan kegiatan hubungan masyarakat, antar lembaga, hubungan dengan pers, publikasi dan dokumentasi serta administrasi barang dan jasa.
5. Menyelenggarakan administrasi kepegawaian, pendataan pegawai, membuat daftar urut pangkat, pembinaan disiplin dan korps dokumentasi.
6. Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan analisa jabatan, analisa beban kerja, budaya kerja, hokum, kelembagaan, dan ketatalaksanaan di lingkup dinas pendidikan.
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh sekretaris

Dilihat dari uraian ini bahwanya pimpinan memberikan pengawasan yang tepat terhadap pegawai salam melakukan pekerjaan mereka. Sebab kalau tidak adanya pengawasan maka pegawai merasa tidak terkontrol dengan baik sehingga pegawai melakukan pekerjaan sesuka hati mereka dan pekerjaan jadi terbengkalai dan tidak siap tepat waktu, serta pegawai yang lain dalam melakukan urusan pada Bagian Umum Dan Kepegawaian merasa pelayanan yang diberikan pegawai tersebut tidak memuaskan. Maka dari itu untuk mengetahui etos kerja pegawai negeri sipil terhadap pengawasan dapat dilihat dari uraian tugas pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

#### **d. Pembinaan**

Dalam melaksanakan kegiatan dan kerja yang baik maka diperlukan pembinaan, agar dalam melaksanakan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Adapun pembinaan yang dilakukan para pegawai pada bagian umum dan kepegawaian yaitu

1. Diklat menurut PP No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan antara lain Diklat Prajabatan yaitu
  - a. Diklat Prajabatan golongan I, II, II
  - b. Diklat Dalam Jabatan yaitu Diklat Kepemimpinan, Diklat fungsional, Diklat Teknis.
2. Workshop yang dilakukan Dinas Pendidikan yaitu Acara Workshop penyusunan KTSP Bagi Guru PK dan PLK Tingkat Provinsi Riau Tahun Anggaran 2010, Workshop Pendataan SMP Pada Kegiatan Implementasi, Koordinasi, Sosialisasi, Monitoring & Evaluasi BOS dan Pendataan SMP Se-Provinsi Riau, Acara Workshop Peningkatan Kopetensi Pendidik dan Tenaga Pendidik SMP Se- Provinsi Riau Tahun 2010, Acara Workshop Jurnalistik bagi Kepala sekolah dan Guru SMP Se-Prov Riau.

Adapun penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang pembinaan yang diterapkan oleh atasan terhadap bawahannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.31.**  
**Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Yang Diterapkan Atasan Terhadap Bawahan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	4	12,5%
2	Baik	7	21,875%
3	Cukup Baik	12	37,5%
4	Tidak Baik	9	28,125%

<b>Jumlah</b>	<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------------	-------------

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pembinaan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau belum terlaksana dengan sepenuhnya. Adapun tanggapan responden mengkategorikan “Cukup Baik” sebanyak 12 orang (37,5%). Karena pimpinan belum bisa mengontrol dengan baik jalannya sebuah pekerjaan terhadap para pegawai sehingga membuat pegawai tidak begitu paham dengan apa yang sedang mereka kerjakan sudah dikategorikan baik atau belum. Frekuensi terendah yaitu Sangat Baik sebanyak 4 orang (12,5%).

Selanjutnya dalam pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawainya harus bisa meningkatkan mutu keterampilan yang baik. Agar hasil kerja yang dilakukan bisa lebih memuaskan. Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.32.**

**Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Pembinaan Untuk Meningkatkan Mutu Keterampilan Pegawai**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Sangat Baik	4	12,5%
2	Baik	6	18,75%
3	Cukup Baik	12	37,5%
4	Tidak Baik	10	31,25
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pimpinan memberikan pembinaan untuk meningkatkan

mutu keterampilan pegawainya dikategorikan “Cukup Baik” sebanyak 12 orang (37,5%). Sebab kurangnya pembinaan atasan terhadap karyawannya, sehingga berpengaruh pada mutu keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Apabila pembinaan yang baik dari pimpinan, pasti mutu keterampilan yang ada juga lebih baik lagi. Adapun frekuensi terendah yaitu Sangat Baik sebanyak 4 orang (12,5%).

Di dalam sebuah instansi pasti ada beberapa orang pegawai yang melakukan pelanggaran, tetapi sebagai pimpinan yang ada di instansi tersebut harus bisa membina pegawai yang melakukan pelanggaran ataupun kesalahan yang dilakukannya. Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.33.**

**Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Pembinaan Terhadap Pegawai Yang Melanggar Aturan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	2	6,25%
2	Baik	8	25%
3	Cukup Baik	14	43,75%
4	Tidak Baik	8	25%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel di atas tersebut tanggapan responden dapat diketahui bahwa pemimpin memberikan pembinaan terhadap pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan dikategorikan “Cukup Baik” sebanyak 14 orang (43,75%). Karena pimpinan tidak menindak lanjuti pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut dengan pembinaan yang mendalam, sehingga bagi pegawai yang melanggarnya merasa tidak ada tekanan ataupun teguran dari



pimpinan mereka. Frekuensi terendah yaitu Sangat Baik sebanyak 2 orang (6,25%).

Pimpinan yang baik akan melakukan apa saja demi terwujudnya kerja sama diantara semua pegawainya. Namun hal ini harus didasari dengan pembinaan yang baik dari seorang atasan terhadap bawahannya, sehingga dengan adanya pembinaan yang baik maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, teratur dan tepat pada waktunya. Penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang adanya pembinaan yang baik maka pegawai dapat bekerja dengan disiplin.

**Tabel 5.34.**

**Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Dapat Menghasilkan Pekerjaan Terselesaikan Dengan Baik, Teratur Dan Tepat Waktu**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	7	21,875%
2	Baik	9	28,125%
3	Cukup baik	10	31,25%
4	Tidak Baik	6	18,75%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai pembinaan suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, teratur, tepat waktu kategori “Cukup Baik” sebanyak 10 orang (31,25%). Sebab pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau seorang atasan kurang memberi binaan terhadap para pegawainya, sehingga pekerjaan yang di kerjakan pegawainya sering kali terlalaikan dan tidak selesai pada waktunya. Adapun frekuensi terendah dalam pemibinaan ini yaitu Tidak Baik sebanyak 6 orang (18,75%).

Selanjutnya untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden tentang faktor pembinaan yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebagai berikut.

**Tabel 5.35.**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pembinaan Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian**

No	Tabel	Klasifikasi Tanggapan Responden				Jumlah
		SB	B	CB	TB	
1	Tabel 5.31	4(12,5%)	7(21,875%)	12(37,5%)	9(28,125%)	32
2	Tabel 5.32	4(12,5%)	6(18,75%)	12(37,5%)	10(31,25%)	32
3	Tabel 5.33	2(6,25%)	8(25%)	14(43,75%)	8(25%)	32
4	Tabel 5.34	7(21,875%)	9(28,125%)	10(31,25%)	6(18,75%)	32
<b>Jumlah</b>		<b>17</b>	<b>30</b>	<b>48</b>	<b>33</b>	<b>128</b>
<b>Persentase</b>		<b>4,25%</b>	<b>7,5%</b>	<b>12%</b>	<b>8,25%</b>	<b>32</b>

*Sumber : Data Olahan 2011*

Dari tabel rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan tentang pembinaan yang penulis ajukan kepada responden mengenai etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau termasuk dalam kategori “**Cukup Baik**”, sebanyak 48 dengan persentase 12%, Sangat Baik sebanyak 17 dengan persentase 4,25%, kategori Baik sebanyak 30 dengan persentase 7,5% dan kategori Tidak Baik sebanyak 33 dengan persentase 8,25%. Adapun data pendukung dalam pembinaan ini dapat dilihat dari Tingkat Pendidikan Pegawai negeri Sipil. Dimana terdapatnya tamatan SD sebanyak 4 orang, SMP sebanyak 1 orang, SMA 17 orang dan tamatan S1 sebanyak 9 orang.

Sebagai pimpinan hendaknya memberikan pembinaan bagi pegawai yang tamatan SD, SMP, dan SMA. Sebab ilmu dan keterampilan yang mereka miliki masih sangat minim dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga pegawai merasa tidak ketinggalan terhadap pegawai lainnya yang tamatan S1. Apabila tidak terjalin pembinaan dari seorang pimpinan maka pegawai yang tamatan SD atau SMP ini merasa tidak dipedulikan dan pekerjaan yang mereka lakukan hanyalah pekerjaan yang mengandalkan tenaga tetapi tidak dengan mengandalkan otak mereka. Maka untuk mengetahui etos kerja pegawai untuk meningkatkan pembinaan dapat dilihat dari jenjang pendidikan, sehingga pimpinan dapat memberikan keterampilan agar pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan baik.

Adapun untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebagai berikut.

Tabel. 5.31.

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No	Indikator Variabel	Klasifikasi Tanggapan Responden				
		SB	B	CB	TB	Jumlah
1	Motivasi	19(4,75)	38(9,5%)	51(12,75%)	20(4%)	128
2	Penilaian Prestasi	23(5,75)	39(9,75)	43(10,75%)	23(5,75)	128
3	Peraturan Organisasi	22(5,5%)	33(8,25)	45(12,25%)	28(7%)	128
4	Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja	23(5,75)	34(8,5%)	40(10%)	31(7,75)	128
5	Pengawasan	21(5,25)	33(8,25)	46(11,5%)	28(7%)	128
6	Pembinaan	17(4,25)	30(7,5%)	48(12%)	33(8,25)	128
<b>Jumlah</b>		<b>125</b>	<b>207</b>	<b>273</b>	<b>163</b>	<b>768</b>
<b>Rata-rata persentase</b>		<b>20,83</b>	<b>34,5</b>	<b>45,5</b>	<b>27,16</b>	<b>128</b>
<b>Persentase</b>		<b>5,20%</b>	<b>8,62%</b>	<b>11,37%</b>	<b>6,79%</b>	<b>32%</b>

*Sumber : Data olahan 2011*

Dari tabel rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator variabel yang penulis ajukan kepada responden mengenai etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau. termasuk dalam kategori **Cukup Baik**, dimana indikator tersebut meliputi Motivasi, Penilaian Prestasi Kerja, Peraturan Organisasi, Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja, Pengawasan dan Pembinaan Yang terlihat dari hasil rata-rata cukup baik,

27,16 dengan persentase 11,37%, Baik 34,5% dengan persentase 8,62%, Tidak Baik 29,25 dengan persentase 9,75%, Sangat Baik 20,83 dengan persentase 5,20%. Ini disebabkan karena factor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau belum bisa sepenuhnya diterapkan dengan baik, karena kurangnya kesadaran pegawai dengan apa yang telah mereka lakukan hanya demi materil dan kedudukan semata bukan untuk melayani masyarakat dan mengabdikan dengan Negara.

Sejalan dengan penjelasan di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih di katagorikan Cukup Baik. Hal ini perlu di tingkatkan agar pegawai Dinas Pendidikan memiliki etos kerja atau semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang abdi Negara yang memiliki nilai-nilai dan norma-norma yang baik, dengan memiliki etos kerja yang baik maka pegawai mampu melaksanakan pelayanan administrasi kepada masyarakat dan tertib administrasi.

### **5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Factor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai ialah pandangan yang mendukung atau melatarbelakangi para pegawai untuk melakukan atau berbuat sesuatu dalam bekerja, untuk memudahkan penjabaran dalam melihat factor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja pegawai pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau, terlebih dahulu peneliti melakukan observasi terlebih dahulu yaitu peneliti langsung

melakukan pengamatan kelapangan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian, adapun di sini peneliti melakukan pengamatan secara non partisipan yang mana peneliti mengamati langsung dari dalam instansi tempat penelitian dilakukan

Untuk mengetahui factor apakah yang paling dominant dalam mempengaruhi dalam mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaanya maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5. 32.**

**Tanggapan Responden Terhadap Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Yang Diberikan Atasan Kepada Bawahannya**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Baik	6	18,75%
2	Cukup Baik	16	50%
3	Tidak Baik	10	31,25%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olah Lapangan 2011*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa skategori “Cukup Baik sebanyak 16 orang (50%) dari total responden yang akan diberikan motivasi dari atasannya. Hal ini dapat dilihat kurangnya kemampuan atasan dalam memberikan motivasi kepada pegawainya, sehingga pegawai merasa tidak mendapatkan dorongan dalam penyelesaian pekerjaanya dan pekerjaan selalu sering di tunda-tunda. Tentu hal ini mencerminkan etos kerja yang kurang baik. Namun sekitar 6 orang (18,75%) yang merasa mendapatkan motivasi dari atasannya.

Sedangkan untuk mengetahui apakah atasan saudara memberikan penilaian prestasi pada bawahannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.33.**

**Tanggapan Responden Terhadap Faktor Yang Mempengaruhi  
Penilaian Prestasi Dari Atasan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Baik	4	12,5%
2	Cukup Baik	15	46,875%
3	Tidak Baik	13	40,625%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa factor penilaian prestasi di kategorikan “Cukup Baik” sebanyak 15 orang (46,875%). Karena pegawai merasa tidak adil dalam memberikan penilaian antara pegawai yang satu dengan yang lainnya dari atasan. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlarut-larut karena dapat membuat para pegawai merasa tidak dihargai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Adapun frekuensi terendah yaitu “Baik” sebanyak 4 orang (12,5%).

Sedangkan untuk mengetahui apakah peraturan organisasi sudah terlaksana dengan baik dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.34.**

**Tanggapan Responden Terhadap Factor yang Mempengaruhi  
Peraturan Organisasi Ditempat Bekerja**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Baik	6	18,75%
2	Cukup Baik	14	43,75%
3	Tidak Baik	12	37,5%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui factor yang mempengaruhi peraturan organisasi tanggapan responden adalah “ Cukup Baik” sebanyak 14 orang(43,75%). Hal ini disebabkan oleh pengawasan yang kurang dari atasan sehingga para pegawai tidak dapat saling berkopetensi dan mengakibatkan kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Hal ini tentunya akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja pegawai tersebut. Karena bila dalam bekerja masih kurang peraturan organisasi maka secara tidak langsung akan mengurangi kualitas kerja pegawai yang ada dilingkungan tersebut. Adapun frekuensi terendah yaitu Baik sebanyak 6 orang (18,75%)

Selanjutnya untuk mengetahui apakah ditempat kerja pegawai sudah terjalin pengaruh antara sesama rekan kerja yang ada dilingkungan Dinas pendidikan Provinsi Riau khususnya pada bagian Umum dan Kepegawaian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5. 35.**

**Tanggapan Responden Tentang Factor Yang Mempengaruhi Antara Sesama Rekan Kerja**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Baik	5	15,625%
2	Cukup Baik	15	46,875%
3	Tidak Baik	12	37,5%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden bahwa factor yang mempengaruhi anatara sesama rekan kerja kategorinya adalah “Cukup Baik” sebanyak 15 orang (46,875%). Sebab belum terjalinnya hubungan kerja sama diantara pegawai yang lainnya. Seharusnya semua pegawai harus berpandangan bahwa pengaruh sesama rekan kerja akan



membawa dampak positif terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Frekuensi terendah adalah sebanyak 5 orang (15.625%) yang beranggapan baik terhadap pengaruh antara sesama rekan kerja.

Sedangkan dalam melakukan sebuah pekerjaan harus didasari pengawasan dari seorang atasan yang lebih mendalam terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh bawahannya. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.36.**

**Tanggapan Responden Tentang Factor Yang Mempengaruhi Pengawasan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Baik	4	12,5%
2	Cukup Baik	17	53,125%
3	Tidak Baik	11	34,375%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang factor yang mempengaruhi pengawasan kategorinya “Cukup Baik” sebanyak 17 orang (53,125%). Dari tanggapan responden tersebut merasa tidak pernah mendapatkan pengawasan dari atasannya, tentunya hal seperti tidak boleh di biarkan sebab akan mengakibatkan setiap pegawai tidak akan pernah serius dalam bekerja dan pekerjaan tidak akan siap tepat waktu. Dengan demikian atasan sebaiknya harus lebih memberikan pengawasan kepada para pegawainya agar mereka bisa sadar dan tidak melalaikan setiap pekerjaan dan sekaligus agar mereka belajar untuk lebih bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan. Frekuensi terendah adalah Baik sebanyak 4 orang (12,5%).

Selanjutnya pembinaan harus diterapkan di dalam sebuah instansi dari seorang atasan terhadap bawahannya. Penulis akan menyajikan tanggapan responden tentang factor yang mempengaruhi pembinaan terhadap pegawai pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

**Tabel 3. 37.**

**Tanggapan Responden Tentang Factor Yang Mempengaruhi Pembinaan Terhadap Pegawai**

<b>No</b>	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1	Baik	8	25%
2	Cukup baik	14	43,75%
3	Tidak Baik	10	31,25%
<b>Jumlah</b>		<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan 2011*

Dari tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai factor yang mempengaruhi pembinaan kategorinya adalah “Cukup Baik” sebanyak 14 orang (43,75%). Sebaiknya pegawai harus dibina dengan baik oleh pimpinannya agar pegawai terkontrol dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Apabila pegawai telah dibina dengan peraturan dan bimbingan dari pimpinan, maka pegawai tidak lagi merasa kesulitan dan mengabaikan pekerjaanya. Adapun frekuensi terendah dalam factor pembinaan ini yaitu Baik sebanyak 8 orang (25%).

Untuk dapat menyimpulkan bagaimanakah keadaan etos kerja pegawai yang ada pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan provinsi Riau maka penulis menampilkan tabel rekapitulasi dari indicator yang sidah dibahas diatar berguna sebagai acuan dalam menentukan keadaan etos kerja pegawai negeri sipil yang ada dibagian tesebut.

Dalam tabel ini peneliti mengelompokkan semua jawaban dari responden yang mempunyai nilai yang sama, setelah penulis selesai mengelompokkan lalu penulis mengakumulasikan sesuai dengan kategori, kemudian peneliti bagi jumlah item tabel, pembagian ini berguna untuk mendapatkan hasil rata-rata dari masing-masing karegori. Dengan mengetahui hasil rata-rata dari masing-masing kategori maka penulis akan mudah untuk menyimpulkan keadaan etos kerja pegawai negeri sipil yang terjadi pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

**Tabel 3. 38.**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau**

No	Tabel	Tanggapan Responden			Total Persentase
		Baik	Cukup baik	Tidak Baik	
1	5.32	18,75%	50%	31,25%	100%
2	5.33	12,5%	46,875%	40,625%	100%
3	5.34	18,75%	43,75%	37,5%	100%
4	5.35	15,625%	46,875%	37,5%	100%
5	5.36	12,5%	53,125%	34,375%	100%
6	5.37	25%	43,75%	31,25%	100%
$P = \frac{F}{N} \times 100$		103,125 6 =17,19%	284,375 6 =47,40%	212,5 6 =35,42%	100%

*Sumber : Data Olahan 2011*

Berdasarkan dengan hasil rekapitulasi maka dapat diketahui bahwa tingkat etos kerja yang ada pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang paling dominan adalah “**Cukup Baik**” sebanyak 284,375 dengan persentase 47, 40%, kategori Baik sebanyak 103,

125 dengan persentase 17,19%, sedangkan kategori Tidak baik sebanyak 212,5 dengan persentase 35, 42%. Dengan melihat keadaan yang demikian, maka sudah selayaknya bagian Umum dan Kepegawaian memperbaharui manajemannya yang lebih baik lagi dalam meningkatkan etos kerja pegawai negeri sipil pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau agar segala aktivitas dalam menjalankan birokrasi dapat berjalan dengan baik dan benar dan factor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pendapat responden adalah Pembinaan sebanyak 25%. Ini merupakan factor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja Pgawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan pembahasan sebagaimana telah dideskripsikan pada bab sebelumnya, maka saatnya penulis untuk membuat sebuah kesimpulan dan saran dari apa yang telah penulis uraikan tentang Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil dari penelitian yang penulis lakukan pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Hendaknya kesimpulan dan saran ini dapat memacu lagi perkembangan semangat Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau, sehingga hasil yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan apa yang di inginkan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa tingkat etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau menurut factor-faktor yang mempengaruhinya yaitu

#### 1. Motivasi

Motivasi secara keseluruhan tentang motivasi terhadap tanggapan responden dapat dikategorikan “**Cukup Baik**” sebanyak 51 dengan persentase 12,75%, Baik sebanyak 32 dengan persentase 9,5%, Sangat Baik sebanyak 19 dengan persentase 4,75% dan Tidak Baik sebanyak 20 dengan persentase 4%. Ini disebabkan karena kurangnya dorongan pimpinan dalam

memotivasi pegawainya sehingga tidak terjadinya umpan balik dari pimpinan terhadap pegawai.

## 2. Penilaian Prestasi

Penilaian prestasi mengenai Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau di kategorikan “**Cukup Baik**” sebanyak 43 dengan persentase 10,75%, Baik sebanyak 39 dengan persentase 9,75%, Sangat baik sebanyak 23 dengan persentase 5,75% dan Tidak baik sebanyak 23 dengan persentase 5,75%. Ini disebabkan karena pimpinan tidak objektif memberikan penilaian terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya dan pegawai juga tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya merupakan tugas pokoknya. Sebaiknya apabila semua tugas dilaukan dengan baik oleh pegawai dan ada juga penilaian seseorang pegawai bisa saja pegawai tersebut naik golongan sesuai dengan apa yang telah dilakukannya demi menjalankan tugasnya.

## 3. Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi mengenai Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau di kategorikan “**Cukup Baik**” sebanyak 45 dengan persentase 11,25%, Baik sebanyak 33 dengan persentase 8,25%, Tidak baik sebanyak 28 persentase 7% dan Sangat baik sebanyak 22 dengan persentase 5,5%. Ini disebabkan karena kurangnya peratiran yang diterapkan pada dinas Pendidikan Provinsi Riau, maka terdapat banyaknya alpa yang dominant pada bulan Juni sebanyak 70 kali.

#### 4. Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja

Pengaruh antara sesama rekan kerja mengenai Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau di kategorikan “**Cukup Baik**” sebanyak 40 dengan persentase 10%, Baik sebanyak 34 dengan persentase 8,5%, Tidak Baik sebanyak 31 dengan persentase 7,75% dan Sangat Baik sebanyak 23 dengan persentase 5,75%. Ini disebabkan sedikitnya kecocokan yang terjadi antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Sehingga pengaruhnya berdampak negative dan akan membuat pegawai menjadi lesu dan malas untu melayani masyarakat. Sebab disini kebanyakan pegawai bersuku melayu dan mereka hanya berbaur sesama mereka 1 kampung. Makana itu tidak terjalinnya hubungan komunikasi yang baik diantara pegawai yang satu dengan yang lain dikarenakan suku yang berbeda-beda.

#### 5. Pengawasan

Pengawasan kerja mengenai Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau di kategorikan “**Cukup Baik**” sebanyak 46 dengan persentase 11,5%, Baik sebanyak 33 dengan persentase 8,25%, Tidak baik sebanyak 28 dengan persentase 7% dan Sangat baik sebanyak 21 dengan persentase 5,25%. Ini disebabkan data absensi pada Dinas Pendidikan masih manual sehingga para pegawai masih bisa memanipulasi absent tersebut. Sebaiknya dilakukan dengan alat elektronik seperti sidik jari pegawai, kurangnya CCTV diantara ruangan yang ada sehingga tidak bisa memantau gimana cara kerja pegawai

yang ada pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

#### 6. Pembinaan

Pembinaan mengenai Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau di kategorikan “**Cukup Baik**” sebanyak 48 dengan persentase 12%, Tidak sebanyak 33 dengan persentase 8,25%, Baik sebanyak 30 dengan persentase 7,5% dan Tidak Baik sebanyak 17 dengan persentase 4,25%.

Maka dari itu kesimpulan mengenai analisis Pegawai Negeri Sipil Pada bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau keseluruhannya termasuk dalam kategori **Cukup Baik**, dimana indikator tersebut meliputi Motivasi, Penilaian Prestasi Kerja, Peraturan Organisasi, Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja, Pengawasan dan Pembinaan Yang terlihat dari hasil rata-rata cukup baik, 27,16 dengan persentase 11,37%, Baik 34,5% dengan persentase 8,62%, Tidak Baik 29,25 dengan persentase 9,75%, Sangat Baik 20,83 dengan persentase 5,20%. Ini disebabkan karena factor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau belum bisa sepenuhnya diterapkan dengan baik, karena kurangnya kesadaran pegawai dengan apa yang telah mereka lakukan hanya demi materil dan kedudukan semata bukan untuk melayani masyarakat dan mengabdikan dengan Negara.

Sejalan dengan penjelasan di atas, bahwa etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau



masih di katagorikan Cukup Baik. Hal ini perlu di tingkatkan agar pegawai Dinas Pendidikan memiliki etos kerja atau semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang abdi Negara yang memiliki nilai-nilai dan norma-norma yang baik, dengan memiliki etos kerja yang baik maka pegawai mampu melaksanakan pelayanan administrasi kepada masyarakat dan tertib administrasi.

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang paling dominan adalah Pembinaan sebanyak 25%, Motivasi sebanyak 18,75%, Peraturan Organisasi sebanyak 18,75%, Pengaruh Sesama Rekan Kerja sebanyak 15,625%, Penilaian Prestasi sebanyak 12,5% dan Pengawasan sebanyak 12,5%. Ini dikarenakan Faktor Pembinaan sangat diperlu dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai-pegawai yang ada pada Bagian Umum dan Kepegawaian untuk membentuk etos kerja yang baik dikalangan instansi tersebut.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat memberikan saran yang mungkin dapat di jadikan masukan bagi kita semua khususnya pada instansi ditempat penulis mengadakan penelitian dalam rangka meningkatkan etos kerja pegawai negeri sipil. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah Motivasi, Penilaian Prestasi, Peraturan Organisasi, Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja,

Pengawasan, dan Pembinaan. Jika keenam factor-faktor tersebut dapat dijalankan secara bersama-sama dan beriringan maka akan berdampak positif bagi Penilaian pegawai negeri sipil pada Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Namun jika keenam hal tersebut tidak dapat dijalankan secara bersama-sama atau tidak berjalan sama sekali di dalam instansi tersebut maka penulis menyarankan agar terlebih dahulu mengadakan pembinaan yang lebih mendalam terhadap pegawai yang dilakukan oleh pimpinan yang ada di instansi tersebut. Karena sesuai dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan maka dapat kita ketahui bahwa pembinaan disini dapat bertujuan untuk membentuk motivasi yang unggul dalam bekerja sehingga membentuk kepribadian yang tanggap terhadap sesuatu pekerjaan merupakan tanggung jawab pegawai negeri sipil sebagai abdi Negara untuk melayani masyarakat bukan berdasarkan untung atau rugi secara materil. Dan pembinaan yang didasarkan agar lebih ditekankan dalam usaha peningkatan Emosional Spiritual para pegawai negeri sipil secara langsung, serta akan menimbulkan pandangan kerja yang baik sesuai dengan yang apa kita harapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ishak Arep, dan Hendri Tanjung , 2003, *Manajemen Motivasi*, PT.Gramedia Mediasarana Indonesia : Jakarta.
- John Dkk, 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga : Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketiga), Bumi Aksara : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keenam), Bumi Aksara:Jakarta
- Marnis, 2006, *Pengantar Manajemen*, Unri Press : Pekanbaru.
- Martono, Nanang, 2010, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, PT.Rajagrafindo Persada : Jakarta
- Novliadi, Ferry, 2009, *Hubungan antara Organization-Based Self Esteem Dengan Etis Kerja*, Thesis; Program PascaSarjana Universitas Sumatra Utara : Medan.
- Rivai, Veithzal , 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Kedua), PT.Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Rucky, Achmad, 2006, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, PT.Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Samsudin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia : Bandung.
- Sinamo, Jansen, 2002, *Etos Kerja Profesional*, Darma Mahardika : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2005, *Etos Kerja Profesional*, Darma Mahardika : Jakarta.
- Terry George, 2000, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Uswatun, Khasanah, 2004, *Etos Kerja* : sarana Menuju Puncak Prestasi, Cetakan I : Yogyakarta.
- Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT.Rajagrafindo Persada : Jakarta
- Ya'qub, Hamzah, 2001, *Etos Kerja Islam*, CV. Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta
- Peraturan Pemerintah RI Tahun 2011 Tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Peraturan Daerah No. 16 Tahun 2001 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan.

Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang-undang Dasar 1945.