

**PEMBINAAN KINERJA PEGAWAI OLEH PIMPINAN DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1) Program Studi Administrasi Pendidikan*



Oleh
MIRA RAHMAYANI
NIM. 15002044

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

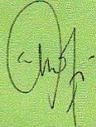
**PEMBINAAN KINERJA PEGAWAI OLEH PIMPINAN DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BUKITTINGGI**

Nama : MIRA RAHMAYANI
NIM/BP : 15002044/2015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

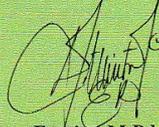
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan



Dra. Anisah, M.Pd
NIP.19630614 198903 2 001

Pembimbing



Dra. Ermita, M.Pd
NIP.19630307 198703 2 002

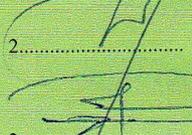
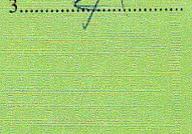
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Pembinaan Kinerja Pegawai oleh Pimpinan di Kantor Kementerian
Agama Kota Bukittinggi
Nama : MIRA RAHMAYANI
NIM : 15002044
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Ermita, M.Pd	1..... 
2. Anggota	: Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed	2..... 
3. Anggota	: Yulianto Santoso, S.Pd, M.Pd	3..... 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : MIRA RAHMAYANI
NIM : 15002044
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Judul : Pembinaan Kinerja Pegawai oleh Pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Agustus 2019

Saya yang menyatakan,



MIRA RAHMAYANI
NIM.15002044

ABSTRAK

Mira Rahmayani. 2019. Pembinaan Kinerja Pegawai oleh Pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi. Mahasiswa S1. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini di latar belakang dari hasil pengamatan penulis terhadap pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi yang pembinaan kinerja pegawai oleh pimpinan masih kurang terlaksana. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang: 1) pembinaan disiplin pegawai, 2) pembinaan tanggung jawab pegawai, 3) pembinaan kreativitas pegawai, 4) pembinaan kerja sama pegawai, dan 5) pembinaan inisiatif pegawai. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah seberapa baikkah pembinaan kinerja pegawai oleh pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi ditinjau dari aspek 1) disiplin, 2) tanggung jawab, 3) kreativitas, 4) kerja sama, dan 5) inisiatif.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif. Populasinya seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi sebanyak 76 orang pegawai. Dengan jumlah sampel 46 orang pegawai yang pengambilan sampelnya menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan rumus Taro Yamane. Alat pengumpul data adalah angket model *Skala Likert* dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), Jarang (JR), tidak pernah (TP) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan hasil valid dan reliabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pembinaan disiplin pegawai berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 3,99 dan tingkat capaian sebesar 79,77%, (2) pembinaan tanggung jawab pegawai berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 3,87 dan tingkat capaian sebesar 77,44%, (3) pembinaan kreativitas pegawai berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 3,94 dan tingkat capaian sebesar 78,88%, (4) pembinaan kerja sama pegawai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,16 dan tingkat capaian sebesar 83,29%, (5) pembinaan inisiatif pegawai berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 4,04 dan tingkat capaian sebesar 80,76%. Secara keseluruhan pembinaan kinerja pegawai oleh pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup dengan skor rata-rata 4,00 dan tingkat capaian sebesar 80,03%.

Kata Kunci: pembinaan dan kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pembinaan Kinerja Pegawai oleh Pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi”**. Shalawat beserta salam semoga selalu dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sehingga kita dapat hijrah dari zaman jahiliyah menuju zaman yang diridhoi oleh Allah SWT seperti yang dirasakan sekarang.

Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi program Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Selama proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Ermita, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed selaku penguji I dan bapak Yulianto Santoso, S.Pd, M.Pd selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis dalam hal akademik dan administrasi.
4. Pegawai Tata Usaha Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam pengurusan administrasi sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian.
5. Ibu Dra. Anisah, M.Pd dan Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan informasi terkait dengan pengurusan skripsi.
6. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ditempatnya.
7. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian.

8. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih yang tidak terhingga untuk Ibunda, Ayahanda dan kakak-kakak tercinta atas segenap do'a indah, nasehat, dorongan dan curahan kasih sayang yang tidak terhingga kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Beasiswa Bidikmisi yang telah memberikan kontribusi berupa finansial untuk membiayai penyelesaian studi penulis.
10. Sahabat-sahabat dan rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Administrasi Pendidikan angkatan 2015 tanpa terkecuali yang telah memberikan motivasi, bantuan dan saran-saran demi suksesnya skripsi ini.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan dimasa yang akan datang. Selanjutnya penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya, aamiin. Dengan tulus penulis mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi kita semua.

Padang, Juli 2019

Penulis

MIRA RAHMAYANI
NIM. 15002044/2015

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Pertanyaan Penelitian.....	6
F. Asumsi Penelitian	7
G. Tujuan Penelitian.....	7
H. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Konsep Pembinaan	9
a. Pengertian Pembinaan.....	9
b. Tujuan Pembinaan.....	10
c. Pentingnya Pembinaan	11
d. Bentuk-bentuk Pembinaan	13
2. Konsep Kinerja.....	20
a. Pengertian Kinerja.....	20
b. Indikator Kinerja Pegawai.....	22
3. Konsep Pembinaan Kinerja Pegawai.....	31
a. Pengertian Pembinaan Kinerja Pegawai	31
b. Aspek-Aspek dalam Pembinaan Kinerja Pegawai	32
B. Penelitian Relevan	37
C. Kerangka Berpikir	39

BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
D. Jenis dan Sumber Data	44
E. Instrumen dan Pengembangannya	45
F. Pengumpulan Data	47
G. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan	58
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1. Indikator Kinerja Menurut Ahli.....	23
2. Daftar Jumlah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.....	41
3. Populasi dan Sampel Penelitian Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi	44
4. Model Skala Likert	45
5. Interpretasi Tingkat Capaian Skor	48
6. Deskripsi Data Pembinaan Disiplin Pegawai oleh Pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi	50
7. Deskripsi Data Pembinaan Tanggung Jawab Pegawai oleh Pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi	52
8. Deskripsi Data Pembinaan Kreativitas Pegawai oleh Pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi	53
9. Deskripsi Data Pembinaan Kerja Sama Pegawai oleh Pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi	54
10. Deskripsi Data Pembinaan Inisiatif Pegawai oleh Pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi	56
11. Rekapitulasi Data Pembinaan Kinerja Pegawai oleh Pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi	57

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian Pembinaan Kinerja Pegawai oleh Pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi. 39

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Lampiran	Halaman
1.	Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba Penelitian.....	72
2.	Pengantar Angket Penelitian.....	73
3.	Petunjuk Pengisian Angket Penelitian.....	74
4.	Angket Uji Coba Penelitian.....	75
5.	Tabel Analisis Uji Coba Angket dari 15 Orang Pegawai.....	79
6.	Analisis Uji Coba Angket.....	80
7.	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	82
8.	Angket Penelitian	83
9.	Tabulasi Data Pembinaan Kinerja Pegawai oleh Pimpinan di Kementerian Agama Kota Bukittinggi.....	87
10.	Tabel Olah Data Hasil Penelitian	89
11.	Tabel Nilai-Nilai r Product Moment.....	92
12.	Surat Izin Penelitian Dari Jurusan Administrasi Pendidikan.....	93
13.	Surat Izin Penelitian Dari Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi ..	94
14.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk melakukan aktivitas pada setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut dengan pegawai atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam bidang pemerintahan maupun bidang swasta. Setiap pegawai dalam organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan tuntutan organisasi atau lembaga. Baik atau buruknya pekerjaan seorang pegawai dapat dilihat dari kinerjanya.

Kinerja pegawai tidak hanya sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi, namun kinerja juga merupakan suatu proses bagaimana pekerjaan pegawai tersebut berlangsung sehingga mencapai hasil kerja yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban lembaga atau organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah-masalah yang terjadi pada lembaga atau organisasinya dapat teratasi dengan baik. Pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab dengan berbekal pada kemampuan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Kinerja

pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya dari disiplin, tanggung jawab, kreativitas, kerja sama serta inisiatif dalam bekerja dari seorang pegawai. Tanpa adanya kinerja pegawai yang maksimal maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, maka perlu adanya pembinaan dari pimpinan terhadap kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, kegiatan pembinaan memberikan sumbangan sangat berarti bagi kesuksesan dan kelancaran dalam pekerjaan. Pembinaan secara umum diartikan sebagai usaha untuk memberi pengarahan dan bimbingan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Pembinaan merupakan suatu upaya dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai kearah yang lebih baik, sehingga terjadi perubahan dan kemajuan pada diri pegawai dan kemajuan pada organisasi. Pembinaan dapat membantu pimpinan dalam mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh pegawai dalam bekerja. Pembinaan yang diberikan akan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan serta perubahan dalam bekerja pada diri pegawai.

Pembinaan adalah upaya untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap, tanggung jawab serta disiplin dalam melaksanakan tugas yang diemban. Pimpinan memiliki tanggung jawab besar dalam melakukan pembinaan kepada bawahannya. Melalui pembinaan akan terjalin komunikasi antara pimpinan dengan pegawai sehingga pimpinan dapat mengidentifikasi apa yang harus ditingkatkan dan bagaimana cara meningkatkan. Pembinaan

kinerja biasanya dilakukan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, pemberian motivasi dan pengawasan dari pimpinan.

Pembinaan kinerja sangatlah penting bagi setiap pegawai dalam suatu organisasi, karena dengan adanya pembinaan kinerja pegawai tersebut dapat menciptakan cara kerja yang maksimal dan juga dapat meningkatkan kualitas, keterampilan serta semangat kerja yang tinggi pada pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pada dasarnya pembinaan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan yang berkembang pesat seperti saat ini, pembinaan kinerja pegawai berperan besar untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Pembinaan juga dapat membantu para pegawai dalam menyelesaikan masalah atau kesulitan yang dihadapi selama bekerja, sehingga dapat memberikan hasil yang optimal pada lembaga atau organisasinya. Dengan pembinaan kinerja, lembaga atau organisasi dapat memacu perkembangan dalam berbagai usaha, serta kelancaran pelaksanaan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang efektif. Pembinaan kinerja pada pegawai juga bertujuan untuk menciptakan ketaatan atas semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sehingga dapat menciptakan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas kerja.

Semakin baik pembinaan kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan organisasi maka akan semakin baik juga kinerja pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaannya, dan sebaliknya apabila pimpinan kurang melakukan pembinaan pada pegawai maka akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan dan informasi yang penulis dapatkan ketika melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) pada tanggal 09 Juli sampai 19 September 2018 di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan masih belum optimal sehingga membuat kinerja pegawai kurang maksimal, hal ini terlihat dari beberapa fenomena yang menunjukkan adanya masalah terkait dengan pembinaan kinerja pegawai, diantaranya:

1. Masih ada beberapa pegawai yang datang telambat dan sering meninggalkan kantor saat jam kerja, tetapi pimpinan tidak menegur dan memberikan sanksi kepada pegawai tersebut.
2. Masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya, tetapi pimpinan tidak mengawasi dan menindaklanjuti sikap pegawai tersebut serta pimpinan juga tidak mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Masih ada beberapa pegawai yang tidak mau membantu pegawai lain dalam menyelesaikan tugas bersama, hal tersebut dibiarkan saja oleh pimpinan tanpa memberikan arahan/nasehat kepada pegawai yang bersangkutan.
4. Masih ada pegawai yang belum kreatif dalam bekerja, tetapi pimpinan tidak memberikan bimbingan dan pelatihan pada pegawai untuk meningkatkan kreativitas pegawai.

5. Masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja, serta pimpinan belum mampu menggerakkan/memotivasi pegawai agar lebih berinisiatif dengan memberikan kebebasan bagi pegawai dan melibatkan pegawai dalam berbagai kegiatan-kegiatan lembaga.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang penulis paparkan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pembinaan Kinerja Pegawai oleh Pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurang terjalannya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai sehingga pimpinan tidak dapat mengidentifikasi apa yang harus ditingkatkan dan bagaimana cara meningkatkannya.
2. Rendahnya kompetensi dan pengetahuan pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap pegawai.
3. Keterbatasan dana/aggaran terkait dengan pembinaan yang akan dilakukan.
4. Rendahnya respon pegawai terhadap tindak lanjut pembinaan yang diberikan.
5. Masih adanya perasaan sungkan dari pimpinan dalam membina pegawai yang lebih tua.
6. Terlalu banyaknya tugas pimpinan yang harus diembannya, sehingga pemberian pembinaan kurang berjalan sebagaimana mestinya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan untuk lebih menfokuskan penelitian, maka penulis membatasi penelitian ini pada pembinaan kinerja pegawai oleh pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi yang dilihat dari aspek pembinaan disiplin pegawai, pembinaan tanggung jawab, pembinaan kreativitas pegawai, pembinaan kerja sama pegawai serta pembinaan inisiatif pegawai melalui bimbingan, pengarahan, memotivasi serta pengawasan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa baik pembinaan kinerja pegawai oleh pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dilihat dari aspek disiplin, tanggung jawab, kreativitas, kerja sama dan inisiatif pegawai melalui bimbingan, pengarahan, memotivasi dan pengawasan.

E. Pertanyaan Penelitian

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa baik pembinaan disiplin pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi?
2. Seberapa baik pembinaan tanggung jawab pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi?
3. Seberapa baik pembinaan kreativitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi?

4. Seberapa baik pembinaan kerja sama pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi?
5. Seberapa baik pembinaan inisiatif pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi?

F. Asumsi Penelitian

Asumsi dari penelitian ini adalah setiap pegawai dalam suatu lembaga/organisasi memiliki kinerja yang berbeda-beda, dan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan memberikan pembinaan dari pimpinan kepada pegawainya.

G. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang:

1. Pembinaan disiplin pegawai oleh pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.
2. Pembinaan tanggung jawab pegawai oleh pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.
3. Pembinaan kreativitas pegawai oleh pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.
4. Pembinaan kerja sama pegawai oleh pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.
5. Pembinaan inisiatif pegawai oleh pimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.

H. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah untuk pengembangan konsep ilmu pengetahuan terutama dalam aspek pembinaan kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

- a. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, sebagai bahan informasi dan masukan untuk dapat menindaklanjuti pelaksanaan pembinaan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.
- b. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi, sebagai masukan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan memahami pentingnya pembinaan dalam melakukan suatu pekerjaan.
- c. Peneliti untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pembinaan kinerja pegawai.