

**PEMBINAAN PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI BIRO
UMUM KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan dalam rangka
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1)*



Pembimbing :

- 1. Drs. Irsyad M.Pd**
- 2. Lusi Susanti S.Pd, M.Pd**

Oleh :

SEPTIYUSLIANISA
NIM/TM : 95797/2009

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PEMBINAAN PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI BIRO
UMUM KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Septiyuslianisa
NIM/BP : 95797/2009
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2014

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Drs. Irsyad M.Pd
NIP. 19630630199001 1.001

Pembimbing II



Lusi Susanti S.Pd. M.Pd
NIP. 19780506 200801 2 019

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI


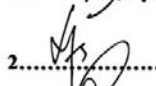



**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**PEMBINAAN PEGAWAI DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI BIRO
UMUM KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT**

**Nama : Septiyuslianisa
NIM/BP : 95797/2009
Program studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan**

Padang, Januari 2014

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Irsyad M.Pd	1..... 
Sekretaris	: Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	2..... 
Anggota	: Drs. Yuskal Kusman, M.Pd	3..... 
Anggota	: Drs. Syahril, M.Pd	4..... 
Anggota	: Dra. Anisah, M.Pd	5..... 

ABSTRAK

Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas di Biro Umum Kantor Gubernur
Provinsi Sumatera Barat

Oleh : Septiyuslianisa/2014

Penelitian ini dilatar belakangi karena kurangnya Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas di Biro Umum yang berkaitan dengan Pembinaan motivasi, bimbingan, dan pengawasan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan pegawai dalam pelaksanaan tugas. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sebanyak 151 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang dengan menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah angket, yang disusun dalam bentuk skala likert yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan rumus rata-rata.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pembinaan melalui motivasi yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan pegawai dalam pelaksanaan tugas dengan skor rata-rata yaitu 4,12 dikategorikan baik, (2) Pembinaan melalui bimbingan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan pegawai dalam pelaksanaan tugas dengan skor rata-rata yaitu 3,96 dikategorikan baik, (3) Pembinaan melalui pengawasan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan pegawai dalam pelaksanaan tugas dengan skor rata-rata yaitu 3,86 dikategorikan baik.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat terlaksana dengan Baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat”

Selanjutnya shalawat dan salam kepada nabi Muhammad SAW sebagai contoh dan suri tauladan umat manusia. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan terakhir sampai pada tahap penyelesaian melibatkan banyak pihak, tidak sedikit bantuan baik secara moril maupun materil yang penulis terima. Untuk itu pada kesempatan kali ini ijinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Pimpinan Rektor Universitas Negeri Padang
2. Pimpinan Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
3. Pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan
4. Bapak Drs. Irsyad, M.Pd selaku pembimbing akademik sekaligus dosen pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Lusi Susanti S.Pd, M.Pd selaku dosen pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam perencanaan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Kedua Orang Tua penulis yang begitu banyak memberikan arahan kepada penulis secara moril dan materil serta kasih sayang yang tidak ternilai harganya.

7. Kepala Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang telah dengan senang hati mengizinkan dan menerima penulis untuk melakukan penelitian.
8. Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini.
9. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Semua pihak yang turut memberikan sumbangan pemikiran, tenaga yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak dibalasi oleh Allah SWT dengan pahala yang berlipat ganda, amin.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan yang menunjukkan ketidaksempurnaan penulis dengan berbagai kelemahan. Maka dari itu penulis membuka diri untuk menerima saran, kritikan dan masukan yang bermanfaat demi perbaikan penulisan dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca dan ikut serta dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, Amin.

Padang, November 2013

Penulis

Septiyuslianisa

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Pertanyaan Penelitian.....	8
G. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Konsep Pembinaan Pegawai.....	10
B. Kerangka Konseptual.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	23
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	23
C. Populasi dan Sampel.....	24
D. Jenis dan Sumber Data.....	28
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	33
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi pegawai biro umum.....	25
2. Populasi pegawai biro umum berdasarkan strata pendidikan.....	26
3. Hasil perhitungan sampel.....	27
4. Sampel pegawai biro umum.....	28
5. Pembinaan pegawai dengan cara memotivasi untuk meningkatkan pengetahuan.....	34
6. Pembinaan pegawai dengan cara memotivasi untuk meningkatkan keterampilan.....	35
7. Pembinaan pegawai dengan cara memotivasi untuk meningkatkan sikap/tingkah laku.....	37
8. Pembinaan pegawai dengan cara memotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan.....	38
9. Rekapitulasi pembinaan pegawai di biro umum dalam memotivasi pelaksanaan tugas.....	39
10. Pembinaan pegawai dengan cara membimbing untuk meningkatkan pengetahuan.....	41
11. Pembinaan pegawai dengan cara membimbing untuk meningkatkan keterampilan.....	42
12. Pembinaan pegawai dengan cara membimbing untuk meningkatkan sikap/tingkah laku.....	43
13. Pembinaan pegawai dengan cara membimbing untuk meningkatkan pengetahuan kedisiplinan.....	45
14. Rekapitulasi pembinaan pegawai di biro umum dalam membimbing pelaksanaan tugas.....	46

15. Pembinaan pegawai dengan cara mengawasi untuk meningkatkan pengetahuan.....	47
16. Pembinaan pegawai dengan cara mengawasi untuk meningkatkan keterampilan.....	48
17. Pembinaan pegawai dengan cara mengawasi untuk meningkatkan sikap/tingkah laku.....	50
18. Pembinaan pegawai dengan cara mengawasi untuk meningkatkan kedisiplinan.....	51
19. Rekapitulasi pembinaan pegawai di biro umum dalam mengawasi pelaksanaan tugas.....	52
20. Rekapitulasi pembinaan pegawai dalam pelaksanaan tugas di Biro umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	22
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi angket.....	71
2. Pengantar angket penelitian.....	72
3. Petunjuk angket penelitian.....	73
4. Angket penelitian.....	74
5. Hasil uji validitas dan reliability.....	75
6. Tabel hasil uji coba.....	76
7. Data mentah olahan data.....	77
8. Tabel Rho.....	78
9. Tabel Spearman.....	79
10. Surat izin penelitian.....	80

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah untuk menampung inspirasi-inspirasi dari berbagai individu. Dan dalam organisasi ini juga terdapat berbagai macam karakteristik yang mempunyai tujuan yang sama. Organisasi ini bisa terbentuk karena adanya kesamaan latar belakang dan kesamaan dalam mencapai tujuan. Menurut Dwight Waldo (Dalam buku Ilmu Administrasi publik 2006:52) mengatakan bahwa organisasi adalah sebagai suatu struktur kewenangan dan kebiasaan dalam hubungan antara orang-orang pada suatu sistem organisasi dan menurut Eka Prihatin (2011:87) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu unit satuan sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan yang sama.

Untuk menggerakkan suatu organisasi diperlukan adanya sumber daya manusia yang berperan dan tantangan dalam pengembangan manajemen. Menurut Hasibuan (2012:244) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi, dibimbing, diarahakan, diberi pelatihan, dan diawasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya yang dilakukan oleh pimpinan. Sedangkan melihat dari komponen manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2012:12) mengataka bahwa tenaga

manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin. Melihat adanya beberapa komponen MSDM yang dikatakan oleh para ahli yang sangat berperan aktif didalam organisasi adalah pemimpin.

Pemimpin yang didasari dengan pegawai yang menjadi bawahan pimpinan, dimana pimpinan bertugas mengatur personel yang menjadi bawahannya. Menurut Hasibuan (2012:13) mengatakan pemimpin adalah seseorang yang dipergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang dalam mencapai suatu tujuan sedangkan kepegawaian adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji atau tunjangan dari pemerintah atau badan usaha swasta. Menurut Musanef (1989:5) mengatakan bahwa pegawai adalah alat yang menggerakkan wadah/tempat dan menggiatkan agar segala kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan menuju pada tujuannya. Pegawai yang menjadi bawahan pimpinan inilah yang mengerjakan segala pekerjaan/kegiatan-kegiatan penyelenggaraan Pemerintah dan Pembangunan dengan juga adanya wewenang dan kebijakan dari pimpinan. Pimpinan dan pegawai disini dituntut dengan menghasilkan organisasi yang sesuai dengan tujuan yang efektif.

Pada dasarnya menghasilkan tujuan yang efektif itu biasanya dilihat dari kinerja seseorang. Karena keberhasilan dan kesuksesan kinerja organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya yaitu pimpinan, dan bawahannya sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Menurut Wibowo (2012:7)

mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Salah satu faktor yang menyebabkan sebuah organisasi dapat sukses adalah apabila seluruh komponen organisasi tersebut berjalan dengan efektif dan demikian organisasi akan dapat mencapai target, hasil atau sasaran yang diinginkan.

Jika pegawai telah selesai melakukan suatu pekerjaan dengan baik maka kepuasan kerja akan timbul dalam diri pegawai. Oleh karena itu pegawai secara ideal berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai professional sehingga menunjang keberhasilan organisasi termasuk pegawai negeri.

Pegawai negeri mempunyai peran yang sangat penting sebab Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Maka dilakukan adanya pembinaan yang merupakan faktor terpenting untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi.

Pembinaan tersebut tidak hanya berarti harus mampu dan terampil dalam melaksanakan tugas serta kewajiban organisasi melainkan juga harus mampu mengimbangi dengan hak-hak yang diberikan kepadanya, dengan demikian pembinaan adalah upaya untuk meningkatkan keahlian,

pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Jika tugas yang dilaksanakan agar memperoleh hasil yang baik, maka pimpinan dapat mengadakan di dalam organisasi yaitu pembinaan pegawai yang menjadi bawahan pimpinan.

Pembinaan biasanya dilaksanakan oleh pimpinan organisasi, dimana pimpinan berperan aktif di dalam organisasi. Menurut Wibowo (2012:91) mengatakan bahwa pemimpin dengan banyak pengikut dan tidak lagi diikuti. Jadi pengikut maksudnya adalah bawahan yang akan dibina oleh pimpinan. Dalam mengelola pegawai, seseorang cenderung mengatur pola pikir dimana pegawai yang tidak konsisten kepada tugasnya. Namun kadangkala jika tidak dimaknai dengan kreatifitas pegawai, pola seperti ini cenderung menghasilkan hasil tugas yang optimal. Bentuk pembinaan dapat dilihat dari pelaksanaan kegiatan dalam bekerja, dan hasil tindak lanjut pelaksanaan apakah sudah tercapai atau tidak didalam organisasi. Maka organisasi sepenuhnya mengawasi hasil kerja pegawai, sehingga dapat melakukan tindakan seperti pembinaan pegawai.

Namun berdasarkan kenyataan di lapangan bahwa pegawai yang menjadi bawahan ini jarang mendapat pembinaan dari pimpinan dalam melaksanakan tugasnya. hal ini penulis dapatkan dari wawancara dengan beberapa orang pegawai di biro umum kantor Gubernur Provinsi Sumatera terdapat beberapa fenomena-fenomena yang terjadi, yaitu:

1. Pimpinan kurang memberikan bimbingan terhadap pegawai biro umum sehingga kurang mengerti dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Pimpinan jarang memberikan pengakuan dan motivasi kepada pegawai biro umum yang bekerja dengan menggunakan keterampilan (*skill*) dan mempunyai prestasi dalam bekerja.
3. Pimpinan jarang memberikan arahan kepada pegawai biro umum yang kurang berkenan selama masa bekerja.
4. Pimpinan tidak pernah mengadakan pelatihan kepada pegawai biro umum yang belum bisa mengambil tindakan dalam memecahkan masalah pada saat bekerja.
5. Pimpinan jarang mengawasi disiplin pegawai biro umum yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku selama bekerja.

Fenomena di atas jika dibiarkan berlarut-larut tentu akan menjadi masalah yang memprihatinkan, maka dari itu peneliti mencoba untuk memberikan solusi dalam memberikan sebuah pembinaan, yakni pimpinan memberikan pembinaan dalam bentuk motivasi, bimbingan, pelatihan, arahan dan pengawasan di sebuah organisasi untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Permasalahan ini membuat peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat”***.

B. Identifikasi Masalah

Pembinaan yang efektif akan berpengaruh langsung pada pelaksanaan tugas pegawai dalam organisasi. Wahjosumidjo (2011:271) mengatakan bahwa pembinaan adalah peningkatan kualitas tenaga kerja. Musanef

(1986:112) diantara sasaran pembinaan pegawai adalah peningkatan mutu, keterampilan, sikap, dan tingkah laku pegawai. Sedangkan Heidjrachman dan Husman (1990:44) mengemukakan bahwa pembinaan pegawai dimaksudkan untuk memperbaiki pengetahuannya, keterampilan, dan sikap karyawan tersebut terhadap tugasnya.

Pembinaan yang dilakukan dapat dilihat dari pelaksanaan tugas pegawai. Menurut Hadari nawawi (1994:111) mengatakan bahwa melakukan pembinaan personil dengan memberi kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kesejahteraan, disiplin, moral, semangat, dan tanggung jawab.

Wahjosumidjo (2011:203) mengatakan bahwa bentuk pembinaan dapat dilakukan melalui pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan. Dan menurut Wijono (1989:130) mengatakan juga bahwa pembinaan terhadap guru dalam melaksanakan tugas dapat juga dilakukan dengan adanya pelatihan dan motivasi guru dalam bekerja. Dapat disimpulkan pembinaan dilakukan melalui motivasi, bimbingan, dan pengawasan untuk mrningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, tindakan dan kedisiplinan pegawai tersebut.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan pegawai dapat berperan aktif meningkatkan hasil pekerjaan pegawai secara efektif. Adapun masalah yang ditemukan dapat di identifikasi sebagai berikut :

1. Adanya sebagian pegawai Biro umum yang kurang mendapat pembinaan dari pimpinan dengan cara memberikan bimbingan pada saat menyelesaikan tugas.
2. Adanya sebagian pegawai Biro umum yang kurang dibina oleh pimpinan dalam memotivasi dan pengakuan pada saat menyelesaikan tugas.
3. Adanya sebagian pegawai Biro umum yang kurang mendapatkan arahan dari pimpinan dalam pelaksanaan tugas.
4. Adanya sebagian pegawai Biro umum yang kurang mendapatkan pembinaan dari pimpinan dalam memberikan pelatihan, upaya memecahkan masalah pada saat bekerja.
5. Adanya sebagian pegawai Biro umum yang kurang mendapatkan pembinaan oleh pimpinan dengan cara mengawasi kedisiplinannya pegawai terhadap tanggung jawab saat bertugas.

C. Batasan Masalah

Uraian tentang identifikasi masalah di atas memperlihatkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi pembinaan pegawai dalam melaksanakan tugas. Namun mengingat kompleksnya permasalahan, keterbatasan waktu, dana dan tenaga, penelitian ini dibatasi tentang Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Pegawai yang akan dibina tidak termasuk pimpinannya, dimana pimpinan yang akan berperan aktif dalam proses pemberian pembinaan. Dilihat dari pembinaan Motivasi, Bimbingan, dan Pengawasan untuk meningkatkan Pengetahuan, Keterampilan, Sikap/Tingkah laku dan Kedisiplinan.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana cara pimpinan memberikan pembinaan melalui Motivasi, Bimbingan, dan Pengawasan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan pegawai dalam pelaksanaan tugas di Biro umum.

E. Tujuan Penelitian

Seiring dengan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang :

1. Pembinaan Motivasi yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan pegawai Biro umum.
2. Pembinaan Bimbingan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan pegawai Biro umum.
3. Pembinaan Bimbingan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan pegawai Biro umum.

F. Pertanyaan Penelitian

Sesuai dengan batasan dan rumusan masalah diatas, penulis mengajukan pertanyaan untuk penelitian Pembinaan pegawai dalam pelaksanaan tugas di Biro umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Pertanyaannya antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pembinaan Motivasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan pegawai Biro umum dalam pelaksanaan tugas?
2. Bagaimanakah Pembinaan Bimbingan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan pegawai Biro umum dalam pelaksanaan tugas?
3. Bagaimanakah Pembinaan Pengawasan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan pegawai Biro umum dalam pelaksanaan tugas?

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk berbagai pihak yang bersangkutan dalam Pembinaan pegawai dalam pelaksanaan tugas, diantaranya yaitu:

1. Pimpinan Biro umum dalam upaya memelihara dan meningkatkan pembinaan pegawai.
2. Pegawai, sebagai balikan dalam upaya meningkatkan kinerja terhadap pelaksanaan pekerjaan.
3. Peneliti, sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pembinaan pegawai. Pembaca dan peneliti berikutnya sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama dalam melakukan penelitian lanjutan yang relevan.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Konsep Pembinaan Pegawai

1. Pembinaan

Pembinaan adalah kegiatan penyempurnaan proses, cara, pembuatan membina. Menurut Nugraha dan Maulina didalam Kamus Bahasa Indonesia Kata bina atau membina adalah mengusahakan agar lebih baik, mengupayakan agar sedikit lebih maju atau sempurna, membangun, mendirikan perintah Negara. Kemudian Musanef (1989:11) mengatakan bahwa pembinaan adalah Segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengerahan, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu berdaya guna dan berhasil guna.

Tujuan pembinaan adalah upaya pelaksanaan tugas pegawai berdaya guna dan berhasil guna perlu dilakukan pembinaan secara terarah. Sedarmayanti (2012:10) mengatakan tujuan pembinaan tenaga kerja adalah meningkatkan kesetiaan dan ketaatan, menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna, dan meningkatkan kualitas, keterampilan, serta memupuk semangat dan moral kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan Pembinaan adalah Berdasarkan cangkupan yang lebih luas, dapat dikatakan bahwa pembinaan pada dasarnya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, yang intinya adalah bagaimana memberikan perlakuan terhadap

sumber daya manusia yang ada agar sesuai dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Seperti tugas seorang pimpinan dalam usaha untuk menggerakkan para bawahan supaya mereka dapat dan mau bekerja dengan baik.

2. Pegawai

Pegawai merupakan salah satu komponen dalam organisasi. Menurut Nugraha dan Maulina di dalam Kamus Bahasa Indonesia Kata pegawai adalah orang yang bekerja disuatu instansi dan mendapatkan upah yang bekerja pada pekerjaannya. Sedangkan Menurut Musanef (1989:5) istilah pegawai adalah mereka yang secara langsung digerakan oleh manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Istilah hukum pegawai negeri menurut undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, Pasal 1 dan 2 (Dalam buku Administrasi Pendidikan 2011:127) menyatakan bahwa Pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri adalah seseorang yang bekerja pada lembaga pemerintahan

atau aparatur Negara untuk mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi menjadi organisasi yang lebih efektif.

3. Pentingnya Pembinaan Pegawai

Pembinaan merupakan kegiatan yang perlu ada dalam suatu organisasi. Termasuk organisasi pemerintahan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Heidjrachman dan Husman (1990:44) mengemukakan bahwa pembinaan pegawai dimaksudkan untuk memperbaiki pengetahuannya, keterampilan, dan sikap karyawan tersebut terhadap tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa pentingnya pembinaan bagi pegawai. Pentingnya pembinaan ini agar tujuan dan pelaksanaan tugas menjadi efektif.

4. Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas

Pembinaan kepegawaian adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi maupun pegawai dengan efektif dan efisien. Pembinaan yang dilakukan dapat dilihat dari pelaksanaan tugas pegawai.

Berdasarkan peraturan daerah provinsi sumatera barat No.4 Tahun 2001 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja sekretariat daerah dan sekretariat DPRD bahwa Pegawai Biro Umum mendapatkan tugas sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kegiatan sub bagian arsip dan ekspedisi dengan memberi arahan sesuai dengan bidang dan permasalahannya.

2. Pelaksanaan kegiatan sub bagian arsip dan ekspedisi agar terlaksananya sesuai dengan rencana.
3. Menerima dan mengarsipkan surat masuk dan surat keluar serta mengatur, mengelompokan, penyimpanan, pemeliharaan, pengamanan arsip dan Naskah dinas sesuai dengan pedoman dan peraturan yang berlaku.
4. Membuat laporan bagian arsip dan ekspedisi sebagai bahann pertanggung jawaban dan penilaian dari atasan.
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bagian biro umum sesuai dengan bidang tugasnya.

Pelaksanaan tugas pegawai dilakukan adanya pembinaan pegawai, dimana kegiatan pembinaan tersebut dapat menunjang hasil yang baik. Menurut Wahjosumidjo (2011:203) mengatakan bahwa bentuk pembinaan dapat dilakukan melalui pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan. Dan menurut Nawawi (1994:111) mengatakan bahwa melakukan pembinaan personil dengan memberi kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kesejahteraan, pemberian motivasi intrinsik dan entrinsik,dll.

Adapun yang menjadi tujuan dari pembinaan pegawai negeri Menurut Musanef (1989:16) adalah :

1. Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

2. Meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk kegairahan kerja.
3. Diarahkan menuju terwujudnya komposisi pegawai, baik dalam jumlah maupun mutu yang memadai serasi dan harmonis.
4. Terwujudnya pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.
5. Ditujukan kepada terwujudnya suatu iklim kerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata.
6. Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai secara teratur terpadu dan berimbang.
7. Diarahkan kepada pembinaan dengan menggunakan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas bentuk-bentuk pembinaan dimiliki setiap orang yang mempunyai wawasan dan pemikiran yang berbeda-beda. Jadi penulis menyimpulkan bahwa bentuk pembinaan terhadap pegawai dalam pelaksanaan tugas dapat dilakukan melalui bimbingan, memotivasi, dan pengawasan.

Adapun kegiatan yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan pembinaan terhadap pegawai dijelaskan sebagai berikut:

a. Bimbingan

Memberikan bimbingan dalam melaksanakan pembinaan dapat menentukan apa yang harus mereka kerjakan. Dewa dan Nila (2008:1) mengatakan bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan dengan kesinambungan agar individu tersebut dapat memahami dirinya sendiri. Sukarna (1992:135) mengatakan juga bimbingan adalah kegiatan yang dilakukan pemimpin atau pembina untuk membimbing pegawai dalam melaksanakan tugas. Sedangkan unsur pokok

dalam bimbingan menurut Prayitno (1983:3) : B= Bimbingan, I= Individu, M= Mandiri, B= Bahan, I=Interaksi, N= Nasihat, G=Gagasan, A=Alat atau Asuhan, N=Norma. Sedangkan menurut Syamsu dan Juntika (2011:6) mengatakan bahwa bimbingan adalah merupakan suatu proses yang berkesinambungan bukan kegiatan seketika atau kebetulan tetapi merupakan serangkaian tahapan kegiatan secara sistematis.

Sasaran bimbingan secara umum mengembangkan apa yang terdapat pada diri tiap individu secara optimal agar setiap individu bisa berguna bagi dirinya sendiri, lingkungan, dan masyarakat pada umumnya. Menurut Nawawi pemberian bimbingan kepada pegawai dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, bentuk-bentuk bimbingan tersebut adalah :

1. Memberikan penjelasan dan petunjuk melaksanakan kegiatan.
2. Memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
3. Memberikan kesempatan untuk ikut serta mengembangkan tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi atas dasar inisiatif dan kreativitas masing-masing.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa membimbing dimaksudkan agar setiap pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap atau tingkah laku, dan kedisiplinan yang efektif dengan adanya bantuan dan arahan yang diberikan pimpinan demi kelancaran proses pelaksanaan tugas.

b. Memotivasi

Memotivasi merupakan upaya untuk mencapai kesuksesan. Menurut Wursanto (1989:131) mengatakan bahwa motivasi adalah

merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu. Sedangkan menurut Wexly dan Yulk (2010:140) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberi dorongan atau sesuatu yang melatar belakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku. Asa'ad (2010:140) mengatakan motivasi kerja adalah merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Harbani (2010:139) mengatakan bahwa motivasi terdiri beberapa unsur yaitu unsur kebutuhan, unsur dorongan, dan unsur insentif. Wursanto (1989:131) mengatakan motivasi timbul karena dua faktor, faktor intrinsik adalah faktor dalam diri manusia dan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. Sedangkan Manfaat motivasi adalah setiap pekerjaan yang dilakukan dengan adanya motivasi pekerjaan dilakukan lebih mudah dan mempunyai hasil yang memuaskan, sedangkan seseorang yang bekerja tanpa adanya motivasi akan menjadi biasa saja.

Metode motivasi menurut Hasibuan (2012:149) mengatakan motivasi langsung dan tak langsung, motivasi langsung didasari sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa dan motivasi tak langsung didasari sifatnya umum, seperti memberi sarana dan prasaran yang bagus dan nyaman bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Menurut Herzberg (2012:158) mengatakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan

memasukan unsure tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa memotivasi dimaksudkan agar setiap pegawai dapat berpengaruh dan mendorong untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, sikap atau tingkah laku, dan kedisiplinan untuk pelaksanaan tugas yang efektif.

c. Pengawasan

Pengawasan ialah suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana semula. Soekarno dalam Mukti (2004:1) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan, agar apa yang diselenggarakan sejalan dengan rencana.

Yuniarsih dan suwatno (2011:93) fungsi pengawasan SDM adalah proses evaluasi untuk mengukur kesesuaia dan kelancaran pelaksanaan kegiatan sedangkan faktor pendukung keberhasilan pengawasan menurut Yuniarsih dan suwatno antara lain adalah :

1. Penetapan standard yang eligible
2. Pendelegasian diberikan kepada orang yang tepat.
3. Keseimbangan dalam manajemen stratejig bisnis
4. Komunikasi yang efektif
5. Disiplin, proporsionalitas, dan profesionalitas
6. Sinergi antara pimpinan dan bawahan
7. Praktik dan prilaku pimpinan yang transparandengan IQ, EQ dan SQ

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan dimaksudkan agar setiap pegawai dapat mengelola

pengetahuan, keterampilan, sikap atau tingkah laku, dan kedisiplinan untuk pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tujuan.

5. Indikator Pembinaan Pelaksanaan Tugas Pegawai

Indikator pembinaan pelaksanaan tugas pegawai dapat dilihat dari beberapa pengertian para ahli tentang pembinaan. Musanef (1986:112) diantara sasaran pembinaan pegawai adalah peningkatan mutu, keterampilan, sikap, dan tingkah laku pegawai. Heidjrachman dan Husman (1990:44) mengemukakan bahwa pembinaan pegawai dimaksudkan untuk memperbaiki pengetahuannya, keterampilan, dan sikap karyawan tersebut terhadap tugasnya. Sedangkan Hadari nawawi (1994:111) mengatakan bahwa melakukan pembinaan personil dengan memberi kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kesejahteraan, disiplin, moral, semangat, dan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas indikator pembinaan dimiliki setiap orang yang mempunyai wawasan dan pemikiran yang berbeda-beda. Jadi penulis menyimpulkan bahwa indikator pembinaan pelaksanaan tugas adalah pengetahuan, keterampilan, sikap atau tingkah laku, dan kedisiplinan.

a. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai sangatlah berperan penting dalam menyelesaikan tugas, dimana tugas yang dikerjakan sesuai tujuan dari organisasi. Menurut Tanck (Dalam buku pendidikan IPS 2012:58) mengatakan bahwa pengetahuan (*knowledge*) di anggap sebagai hasil kerja intelektual yang dikembangkan oleh manusia melalui proses

psikologisnya. Sedangkan menurut Moenir (1995:92) mengatakan dengan adanya pengetahuan dan pengalaman itu ia dapat memiliki pandangan jauh kedepan sehingga aturan yang dibuat dapat menjangkau waktu yang cukup panjang karena dapat mengantisipasi segala sesuatu yang berada 5-10 tahun yang akan datang. Dan menurut James bryant conant (Dalam buku Psikologi Eksperimen 2011) mengatakan bahwa Pengetahuan adalah sekumpulan konsep dan skema-skema konseptual yang memuaskan kebutuhan praktis dalam kehidupan manusia.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan dimiliki setiap orang mencakup keyakinan-keyakinan dan pengalaman bekerja yang berkembang dengan pola pikir seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik.

b. Keterampilan

Keterampilan pegawai sangatlah berdaya guna bagi kelancaran proses jalan penyelesaian tugas, agar menjadi kreatif dan inovatif. Menurut Sapriya (2012:51) mengatakan bahwa dimensi keterampilan adalah keterampilan meneliti, keterampilan berpikir, keterampilan partisipasi sosial, dan keterampilan berkomunikasi dan Moenir (1995:117) mengatakan keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas menyimpulkan bahwa keterampilan lebih banyak menggunakan unsur anggota badan dari pada

unsur lain sebagai pelengkap dalam bekerja tanpa menggunakan kemampuan otak tetapi menggunakan kemampuan fisik.

c. Sikap atau Tingkah Laku

Sikap dan tingkah laku biasanya terdapat dari pribadi individu itu sendiri. Moenir (1995:150) mengatakan sikap adalah suatu hasil proses rasa dan piker mengenai obyek tertentu setelah dirangsang baik dari dalam maupun dari luar. Sedangkan Tingkah laku mengatakan tingkah laku adalah bentuk nyata suatu perbuatan untuk mencapai apa yang diinginkan, baik berupa benda atau kepuasan tertentu. menurut wirawan (1995:142) mengatakan sikap adalah kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu.

Pada dasarnya sikap umum menurut Moenir (1995:143) adalah sikap menerima, sikap curiga, sikap ragu-ragu, sikap menolak, sikap pura-pura, sikap tidak menentu, sikap ketergantungan, sikap tak peduli (apatis).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas menyimpulkan bahwa sikap atau tingkah laku adalah satu kesatuan yang terdiri dari diri individu itu sendiri yang ditunjukkan terhadap pekerjaan sangatlah penting demi mencapai faktor keberhasilan organisasi kerja.

d. Kedisiplinan

Disiplin pegawai beranjak dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, tidak luput dari kekhilafan dan kesalahan. Hasibuan (2012:193) menjelaskan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku. Sedangkan disiplin dalam pelaksanaan, Moenir (1995:94) mengatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun yang telah ditetapkan.

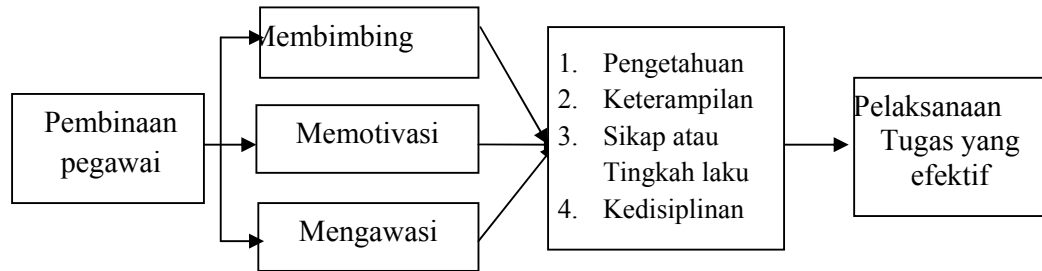
Peraturan Pemerintahan No.53 Tahun 2010 Bab 1 pada Pasal 1 Mengatakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dan pada Bab III Bagian ke2 Pasal 7 mengatakan tingkat hukuman disiplin adalah hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah tujuan kemampuan, teladan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para pegawainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai organisasi memenuhi berbagai ketentuan tersebut.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas bahwa pembinaan pegawai yang dilakukan terdapat beberapa cara memberi pembinaan dan aspek yang akan dibina. Pembinaan pegawai yang dilakukan pimpinan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai Pembinaan Pegawai Dalam Pelaksanaan Tugas di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pembinaan pegawai dalam melaksanakan tugas di Biro Umum dengan cara memotivasi yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan terlaksana dengan baik (4,12)
2. Pembinaan pegawai dalam melaksanakan tugas di Biro Umum dengan cara membimbing yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan terlaksana dengan baik (3,96).
3. Pembinaan pegawai dalam melaksanakan tugas di Biro Umum dengan cara mengawasi yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan terlaksana dengan baik (3,86).
4. Secara umum dapat disimpulkan bahwa Pembinaan pegawai dalam melaksanakan tugas di Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat dapat dikategorikan terlaksana dengan baik (3,98).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat di kemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan Biro umum diharapkan untuk dapat meningkatkan pembinaan pegawai Biro umum dalam pelaksanaan tugas. Upaya yang dapat dilakukan pimpinan untuk meningkatkan pembinaan tersebut dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan yang dapat menyalurkan aspirasi warga organisasi terutama sesama rekan kerja didalam organisasi.
2. Bagi pemerintah daerah agar lebih giat memberikan penyuluhan kepada organisasi dalam menambah pengetahuan, keterampilan, sikap/tingkah laku, dan kedisiplinan. Untuk itu diharapkan kerja sama yang baik antar organisasidalam pengembangan hasil kerja pegawai di masa yang akan datang.
3. Bagi organisasi diharapkan untuk lebih berperan aktif dalam penyelenggaraan pendidikan di organisasi. Cara yang bisa dilakukan seperti menyalurkan aspirasi mereka yang dapat bersifat membangun terhadap organisasi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Cardoso, Faustino Gomes. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Daryanto, HM. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat.H.(2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Hardjito, Dydiet. (2001). *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, Adam. Indrawijaya. H & Pranoto, Juni. H. (2011). *Strategi Pembaharuan Administrasi dan Manajemen Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Kansil, C.S.T. (2011). *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ketut Sukardi, Dewa. (2008). *Proses Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moenir, H.A.S. (1995). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Musanef. (1989). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Masagung.
- Nawawi, Hadari H. (1994). *Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Erlangga.
- Nugraha, Setya G. & Maulina R.F. *Kamus Bahasa Indonesia*. Surabaya : Karina.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Prihatin, Eka. (2011). *Teori Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.