

**PEMBINAAN PEGAWAI OLEH ATASAN LANGSUNG DI SEKRETARIAT
DAERAH KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
pendidikan strata satu (S1)*



Oleh:

**YARA JUNAIDI
NIM. 1304529/ 2013**

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

2018

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

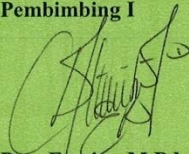
**PEMBINAAN PEGAWAI OLEH ATASAN LANGSUNG DI
SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG**

NAMA : Yara Junaidi
NIM : 1304529
JURUSAN : Administrasi Pendidikan
FAKULTAS : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2018

Disetujui Oleh

Pembimbing I



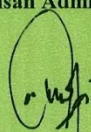
Dra. Ermita, M.Pd
NIP. 19630307 198703 2 002

Pembimbing II



Dra. Elizar Ramli, M.Pd
NIP. 19550203 198602 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan



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

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

**PEMBINAAN PEGAWAI OLEH ATASAN LANGSUNG
DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG**

**NAMA : Yara Junaidi
NIM : 1304529
JURUSAN : Administrasi Pendidikan
FAKULTAS : Ilmu Pendidikan**

Padang, Februari 2018

Tim Penguji :

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dra. Ermita, M.Pd	1.
Sekretaris	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	2.
Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd	3.
Anggota	: Dr. Rifma, M.Pd	4.
Anggota	: Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd	5.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yara Junaidi
Nim/BP : 1304529/2013
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : **Pembinaan Pegawai oleh Atasan Langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang**

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tat tertib FIP Universitas Negeri Padang.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Padang, Februari 2017

Penulis,


Yara Junaidi
NIM. 1304529

ABSTRAK

Judul : Pembinaan Pegawai oleh Atasan Langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang
Penulis : Yara Junaidi
NIM/BP : 1304529/2013
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Pembimbing : 1. Dra. Ermita, M.Pd
2. Dra. Elizar Ramli, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Sekretariat Daerah Kota Padang yang menunjukkan masih rendahnya pembinaan pegawai oleh atasan langsung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh informasi tentang pembinaan pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang dalam hal : 1) pembinaan pengetahuan, 2) pembinaan sikap, 3) pembinaan semangat kerja, 4) pembinaan disiplin kerja, dan 5) pembinaan keterampilan. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah seberapa baik pembinaan pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang dalam hal 1) pembinaan pengetahuan, 2) pembinaan sikap, 3) pembinaan semangat kerja, 4) pembinaan disiplin kerja, dan 5) pembinaan keterampilan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang yang berjumlah 176 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* yang berjumlah 74 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala *Likert* dengan lima alternatif pilihan jawaban. Hasil uji coba instrumen menunjukkan bahwa instrumen valid dan reliabel. Data dianalisis menggunakan rumus rata-rata (mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang yang dilihat dari (1) Pengetahuan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 4,08, (2) Sikap berada pada kategori baik dengan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,90, (3) Semangat Kerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 3,93, (4) Disiplin kerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,59, dan 5) Keterampilan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,93. Jadi secara umum pembinaan pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,89. Artinya pembinaan pegawai oleh atasan langsung sudah terlaksana dengan baik di Sekretariat Daerah Kota Padang.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **Pembinaan Pegawai oleh Atasan Langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang**. Shalawat beriring salam, penulis hantarkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, atas semua bantuan dan bimbingan tersebut penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Ermita, M.Pd dan Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd selaku Pembimbing I sekaligus Penasehat Akademik dan Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama melakukan penelitian dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Anisah, M.Pd dan Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Staf pengajar Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah membekali penulis dengan ilmu yang berguna dan bermanfaat.

4. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Padang yang telah memberikan izin penelitian dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Kepala bagian, kepala sub bagian, dan seluruh pegawai yang ada di setiap bagian Sekretariat Daerah Kota Padang yang telah membantu dan memberikan kesempatan, fasilitas, serta informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.
6. Kedua orang tua tercinta, Bapak Junaidi dan Ibu Elidawati yang senantiasa menemani, memberikan do'a, dukungan, dan semangat yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Keempat adik-adik yang saya sayangi yakni Yogi Putra Pratama, Yesi Rama Pratiwi, Yosicia dan William Yahya yang selalu menyemangati dan mendoakan saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Teman terbaikku KANAYA (Efa Mai Wulansari, Siska Novriani, Najmi Ramadhani, Trisia Yuniawati, Siti Nurul Azizah, Noor Ezan, Diyan Nitami) yang telah memberikan masukan, semangat, dan bantuan dalam penulisan skripsi ini. Teman sekaligus kakak bagiku Emma Yossi Septiana dan mama yang selalu memberikan nasehat, memberi dukungan serta motivasi kepadaku dalam menyelesaikan skripsi ini. Teman-teman mahasiswa Administrasi Pendidikan khususnya BP 2013 yang memberikan informasi, dukungan, saran, dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan yang setimpal. Aamiin..

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh sebab itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun

dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Februari 2018

Penulis,

Yara Junaidi

NIM. 1304529

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Pertanyaan Penelitian	6
F. Tujuan Penelitian.....	6
G. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Konsep Pembinaan Pegawai.....	8
1. Pengertian Pembinaan	8
2. Tujuan Pembinaan.....	10
B. Pentingnya Pembinaan	11
C. Bentuk-bentuk pembinaan.....	13
D. Aspek-aspek pembinaan pegawai.....	22
E. Kerangka konseptual	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel	38
D. Jenis Data dan Sumber Data.....	42
E. Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47

A. Deskripsi Data	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	..77

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Pembinaan Pegawai.....	23
2. Populasi Penelitian di Sekretariat Daerah Kota Padang	38
3. Sampel Penelitian di Sekretariat Daerah Kota Padang	41
4. Skor dan Kriteria Pembinaan Pegawai n	46
5. Deskripsi Data Pembinaan Pengetahuan Pegawai oleh Atasan Langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang	47
6. Deskripsi Data Pembinaan Sikap Pegawai oleh Atasan Langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang	49
7. Deskripsi Data Pembinaan Semangat Kerja Pegawai oleh Atasan Langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang	51
8. Deskripsi Data Pembinaan Disiplin Kerja Pegawai oleh Atasan Langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang	53
9. Deskripsi Data Pembinaan Keterampilan Pegawai Oleh Atasan Langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang	55
10. Rekapitulasi Skor Rata-rata Pembinaan Pegawai oleh Atasan Langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang	57
11. Tabel Nilai Rho	93
12. Tabel Nilai R Product Moment	94

GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian	75
2. Instrumen Penelitian	76
3. Petunjuk Pengisian Angket	77
4. Angket Penelitian.....	78
5. Analisis Hasil Uji Coba Penelitian	79
6. Hasil Uji Coba Angket Penelitian Dengan Menggunakan SPSS Versi 16.....	81
7. Tabulasi Data Hasil Uji Coba Penelitian	86
8. Tabulasi Data Penelitian	87
9. Surat Izin Penelitian	83
10. Tanda Bukti Melakukan Penelitian.....	85
11. Tanda bukti penelitian.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah tempat dimana produk atau jasa dihasilkan dan yang akan digunakan pada masyarakat sebagai pengguna. Salah satu kekuatan organisasi berada pada pegawai atau karyawan yang bekerja semampu mereka terhadap pekerjaan yang diarahkan oleh pimpinan kepada pegawai. Perhatian yang diberikan kepada pegawai ini mempunyai peranan penting baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi. Bagi pegawai tentu dapat meningkatkan karier mereka sedangkan bagi organisasi adalah tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Dalam meningkatkan kualitas pegawai yang baik maka di butuhkan sebuah pembinaan oleh atasan. Pembinaan menurut Thoha (2002:7) adalah suatu proses untuk meningkatkan hasil atau pernyataan menjadi lebih baik seperti adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas segala sesuatu kegiatan yang dilaksanakan.

Menurut Wahjosumidjo (2010:271) menyatakan bahwa pembinaan dalam arti usaha peningkatan kualitas tenaga kerja/pegawai. Pentingnya pembinaan ini berhubungan dengan jaminan segala sesuatu akan terlaksana sesuai dengan rencana dan tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan pembinaan adalah merupakan usaha atau tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik melalui suatu kegiatan seperti bimbingan, pengarahan, dan pengawasan.

Pimpinan perlu melakukan pembinaan terhadap pegawai, sebab tanpa adanya pembinaan akan mengakibatkan terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan yang efektif, dimana untuk mewujudkan pembinaan yang efektif tersebut perlu diterapkan tujuan pembinaan terhadap kinerja pegawai. Tujuan pembinaan adalah penyempurnaan dan perbaikan yang dilakukan pimpinan untuk mningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang berkaitan dengan tugas yang akan dilaksanakan, sehingga mereka lebih menjadi terampil dan memberikan prestasi kerja dengan sebaiknya sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

Penerapan pembinaan dalam organisasi sering kali mencapai hasil yang kurang memuaskan, salah satu penyebabnya dapat dilihat dari sikap pegawai tersebut yang diduga kurang menunjukkan sikap baik dalam organisasi. Tanpa pembinaan yang baik dari organisasi dapat menimbulkan berbagai konflik yang dapat merusak kerukunan dan persatuan dalam organisasi dan dapat merusak perkembangan organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan dan informasi yang penulis dapatkan selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan di Sekretariat Daerah Kota Padang ternyata pembinaan oleh pimpinan kepada pegawai masih kurang terlaksanakan dengan baik. Hal ini ditandai dengan fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pekerjaannya kurang optimal dan hal ini tidak ada penanggungan dari atasan atas masalah tersebut.
2. Masih ada sebagian pegawai terlihat dari sikapnya yang kurang ramah dan kurang bersahabat dengan pegawai lainnya di kantor dan atasan tidak menegur serta tidak mengarahkan pegawai tersebut.
3. Masih adanya sebagian pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja.
4. Sebagian pegawai masih rendah kedisiplinannya dalam penyelesaian tugas, dimana tugas dan hasil pekerjaan belum diselesaikan sepenuhnya dengan tepat waktu, serta sebagian pegawai masih terlihat datang terlambat dan pulang lebih awal, hal ini tidak ditegur oleh atasan atau tidak pula diperingatkan.
5. Masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan. Hal ini terlihat dari adanya pimpinan dan staf yang menanyakan keberadaan pegawai yang bersangkutan serta menanyakan ketidakhadirannya di kantor.

6. Masih ada sebagian pegawai yang kurang terampil terhadap IPTEK dalam melaksanakan tugas yang kurang sesuai dengan petunjuk kerja yang sudah ditetapkan .
7. Masih adanya pegawai yang belum menguasai kompetensi/keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang diembannya.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai penulisan skripsi dengan judul **Pembinaan Pegawai oleh Atasan Langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang.**

B. Identifikasi Masalah

Pembinaan adalah merupakan usaha atau tindakan yang dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik melalaui suatu kegiatan seperti bimbingan, pengarahan, dan pengawasan. Permasalahan yang timbul berdasarkan fenomena di atas dapat diidentifikasi masalah pembinaan pegawai adalah:

1. Masih adanya pegawai dalam melaksanakan tugas kurang menguasai pekerjaan yang diembankan kepada mereka. Hal ini terlihat dari pendidikan dan pengetahuan pegawai yang masih rendah.
2. Masih adanya pegawai yang kurang bekerjasama dan saling membantu dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan.

3. Masih adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini terlihat dari pegawai yang hanya bermalas-malasan, tidak antusias, tidur dan tidak giat dalam melaksanakan tugasnya
4. Masih ada pegawai yang datang terlambat. Hal ini terlihat pada hari biasa kerja masih ada pegawai yang datang terlambat sehingga tidak muncul saat pelaksanaan apel pagi.
5. Masih ada pegawai yang belum menguasai kompetensi/keterampilan yang sesuai dengan jabatannya. Misalnya, pada sub bagian Bina Pendidikan dan Kebudayaan yang masih kesulitan menyiapkan penyusunan program bantuan pendidikan dan kebudayaan.
6. Kurangnya minat dan partisipasi pegawai dalam melakukan inovasi-inovasi dalam melaksanakan tugas atau kegiatannya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, mengingat masalah yang terjadi dan agar terfokusnya penelitian, penulis membatasi pada pembinaan pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang dilihat dari aspek-aspek pembinaan pegawai adalah pembinaan pengetahuan, pembinaan sikap, pembinaan semangat kerja, pembinaan disiplin kerja, pembinaan keterampilan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah seberapa baik pembinaan pegawai ditinjau dari segi aspek pembinaan pengetahuan, pembinaan sikap, pembinaan semangat kerja, pembinaan disiplin kerja, pembinaan keterampilan oleh pimpinan atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang.

E. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa baik pembinaan pengetahuan oleh pimpinan atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang ?
2. Seberapa baik pembinaan sikap oleh pimpinan atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang ?
3. Seberapa baik pembinaan semangat kerja oleh pimpinan atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang ?
4. Seberapa baik pembinaan disiplin kerja oleh pimpinan atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang ?
5. Seberapa baik pembinaan keterampilan oleh pimpinan atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang ?

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan masalah dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Pembinaan pengetahuan pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang.
2. Pembinaan sikap pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang.
3. Pembinaan semangat kerja pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang.
4. Pembinaan disiplin kerja pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang.
5. Pembinaan keterampilan pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para pembaca, khususnya bagi :

1. Pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap pegawai.
2. Pegawai dalam meningkatkan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
3. Peneliti sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya. untuk menambah pengetahuan dan wawasannya sehingga dapat bermanfaat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pembinaan Pegawai oleh Atasan Langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pembinaan pengetahuan pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang berada pada kategori baik dengan skor rata-rata yaitu 4,08.
2. Pembinaan sikap pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang berada pada kategori baik dengan skor rata-rata yaitu 3,90.
3. Pembinaan semangat kerja pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang berada pada kategori baik dengan skor rata-rata yaitu 3,93.
4. Pembinaan disiplin kerja pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang berada pada kategori baik dengan skor rata-rata yaitu 3,59.
5. Pembinaan keterampilan pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang berada pada kategori baik dengan skor rata-rata yaitu 3,93.
6. Pembinaan pegawai oleh atasan langsung di Sekretariat Daerah Kota Padang sudah terlaksana dengan baik. Hal ini dengan skor rata-rata 3,89.

B. Saran

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Padang.
 - a. Diharapkan pimpinan untuk dapat membina sikap pegawai dengan berupaya mengarahkan pegawai untuk bersikap positif terhadap pekerjaannya, memberikan pengarahan kepada pegawai agar berkomunikasi dengan baik serta sopan saat bekerja serta pimpinan mampu memberikan contoh teladan yang baik kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.
 - b. Diharapkan pimpinan untuk dapat membina pengetahuan pegawai dengan berupaya mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan kemampuan pegawai agar mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
 - c. Diharapkan pimpinan untuk dapat membina semangat kerja pegawai dengan berupaya memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan memberikan penghargaan tersebut maka pegawai akan melaksanakan tugas dengan baik.
 - d. Diharapkan pimpinan dapat membina disiplin kerja pegawai dengan berupaya pimpinan memotivasi pegawai agar melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, pimpinan memantau pekerjaan pegawai

agar tugas yang di embankan dapat selesai dengan tepat waktu, pimpinan memberikan pengarahan kepada pegawai tentang cara berpakaian yang sesuai dengan aturan yang telah ditentukan serta pimpinan memberikan contoh teladan yang baik dalam berpakaian sesuai dengan aturan yang berlaku.

- e. Diharapkan kepada pimpinan untuk dapat membina keterampilan pegawai dengan berupaya memberikan pelatihan kepada pegawai akan meningkatkan pengetahuan pegawai dalam berbagai hal terutama IPTEK yang sudah sangat berkembang pada saat ini. Dengan meningkatkan kemampuan pegawai, dengan mengadakan pelatihan atau mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan maka pengetahuan pegawai akan bertambah sehingga kemampuan pegawai akan meningkat serta pegawai mampu mengerjakan tugas yang diembannya dengan baik.

2. Kepada pegawai di Sekretariat Daerah Kota Padang

- a. Diharapkan pegawai dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan serta dapat berprestasi dalam melaksanakan tugas dengan baik.
- b. Diharapkan pegawai agar dapat mempertahankan dan meningkatkan sikap kerjasama antar pegawai, karena dengan kerjasama dan dengan saling membantu akan membuat pekerjaan terasa lebih mudah.
- c. Diharapkan pegawai dapat mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dengan lebih mengutamakan melaksanakan

pekerjaan dengan tepat waktu, datang dan pulang sesuai dengan jam masuk dan keluar kantor serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

3. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat dan bisa dijadikan sebagai bahan panduan dalam variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Riska. 2013. *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Padang:UNP Press.
- Amtu, Onisimus. 2011. *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung:Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan. .Vol. 14.No.2 Agustus 2016.Di akses 20 Juli 2017
- Dahmiri. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bathin ViiiKabupaten Sarolangun Jambi*. Di akses 20 Juli 2017.
- Endro Sukotjo. 2009. *Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterampilan Kerja dan Kecerdasan Emosi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank-bank di Kota Kendari*. (online). (<http://tipulu-twt.blogspot.co.id/2009/10/analisis-pengaruh-kemampuanketerampilan.html>), diakses pada tanggal 06April 2017).
- Erman Amti, Prayitno. 2015. *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Konseling*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Kambey, Fendy. 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi.Vol.10, No. 2, Juli, Thn. 2013.Diakses 20 Juli 2017.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakart: PT Bumi Aksara.