

RINGKASAN

RikyRinaldi, Kebijaksanaan Pengembangan Pegawai Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Kantor Dinas Pendapatan Daerah Pemko Tebing Tinggi, (Dibawah bimbingan Drs.H.Jhon Hardy, Msi, selaku Pembimbing I. dan II. Syahriandy SE, MSi, selaku Pembimbing II).

Sekretariat Wilayah Daerah Pemko Tebing Tinggi adalah sebuah badan pemerintah yang berfungsi sebagai penyelenggaran pelaksanaan pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat serta penyelenggaraan pembinaan administrasi, organisasi dan tata laksana serta koorninasi perumusan perundang-undangan dan pembinaan hukum yang menyangkut tugas pokok pemerintahan di daerah dan penyusunan anggaran.

Berdasarkan penelitian pendahuluan masalah yang dihadapi adalah Kebijaksanaan Latihan dan Pengembangan Pegawai dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah PEMKO Tebing Tinggi. Penulis mencoba mengemukakan hipotesis dimana pendidikan dan latihan di bidang komunikasi dan latihan pengembangan pegawai harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini dibatasi hanya menyangkut masalah prestasi kerja untuk meningkatkan efesiensi kerja.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana usaha pimpinan dan pegawai untuk dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif serta untuk mengetahui bagaimana efektifnya prestasi kerja pegawai di instansi pemerintahan tersebut, dan juga hambatan-hambatan apa saja yang dialami dalam berkomunikasi.

Metode penelitian dilakukan dengan penelitian perpustakaan dan penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan wawancara dan daftar pertanyaan.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Struktur organisasi yang diterapkan pada Setwilda Pemko Tebing Tinggi adalah berbentuk struktur organisasi garis. Setiap orang mengetahui dengan pasti dari mana ia menerima perintah dan kepada siapa ia bertanggung jawab
2. Sistem informasi sebaiknya lebih ditingkatkan dan ditambah variasinya sehingga kerja sama diantara pegawai lebih berguna untuk organisasi.
3. Sistem latihan dan pengembangan pegawai adalah harus dipilih sesuai dengan tingkat pengembangan dan keterampilan para pegawai serta kebutuhan perusahaan.
4. Mengenai teknik latihan dan pengembangan pengembangan pegawai perlu diperhatikan mengenai sistem yang dipakai dan paling ekonomis.
5. Prestasi kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa prestasi kerja yang baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

6. Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan intelektual pegawai yaitu merupakan usaha untuk mengembangkan pola pikir pegawai kearah positif sedangkan latihan untuk meningkatkan keterampilan teknis pegawai.

Saran penulis sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi informal sebaiknya lebih ditingkatkan dan ditambah variasinya sehingga kerja sama dan keakraban seluruh karyawan dapat lebih erat. Komunikasi informal sepintas lalu kelihatan tidak lebih berfaedah, tetapi bila karyawan dan atasan memanfaatkan komunikasi yang informal tersebut secara baik dan terarah, mungkin hasil yang dicapai oleh organisasi lebih baik lagi.
2. Hambatan-hambatan komunikasi sedapat mungkin hendaknya dihindari, baik dari karyawan, dari atasan maupun dari perlengkapan sarana penunjang telekomunikasi agar komunikasi itu lebih efisien.
3. Penilaian terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan sehingga karyawan termotivasi dalam melaksanakan seluruh aktivitasnya.