

**PELAKSANAAN PENGAWASAN DI KEMENTERIAN
AGAMA KOTA PADANG PANJANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh

SONIA RESKINA RUSTAM
NIM. 15002110

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

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

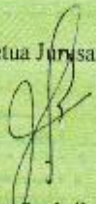
**PELAKSANAAN PENGAWASAN DI KEMENTERIAN AGAMA
KOTA PADANG PANJANG**

Nama : Sonia Reskina Rustam
NIM/TM : 15002110/2015
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

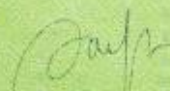
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan



Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D
NIP. 19630424 198811 1 001

Pembimbing



Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd
NIP. 19760921 200801 1 010

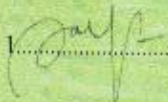

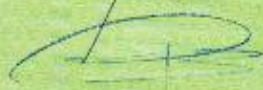
PENGESAHAN TIM PENGUJI

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

Judul : Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama
Kota Padang Panjang
Nama : Sonia Reskina Rustam
NIM : 15002110
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd	1..... 
2. Anggota	: Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed	2..... 
3. Anggota	: Yulianto Santoso, M.Pd	3..... 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Sonia Reskina Rustam
NIM/TM : 15002110/2015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama
Kota Padang Panjang

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar karya tulis saya sendiri dan benar-benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulis skripsi ini merupakan hasil plagiat, maka saya bersedia bertanggung jawab dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

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

Padang, November 2019
Saya yang menyatakan




Sonia Reskina Rustam
NIM. 15002110

ABSTRAK

Sonia Reskina Rustam. 2019. Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh berbagai permasalahan bahwa belum maksimalnya pelaksanaan pengawasan yang ditemukan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggali informasi tentang pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang yang dilihat dari aspek 1) penetapan standar 2) penilaian 3) tindak lanjut.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang yang berjumlah 54 pegawai. Sedangkan jumlah sampel adalah 38 pegawai yang diambil dari populasi menggunakan teknik *Proportional Incidentil Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala likert dengan lima pilihan jawaban setelah diuji dengan validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 16.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada aspek 1) penetapan standar berada pada kategori cukup dengan skor capaian 72,15%, 2) penilaian berada pada kategori cukup dengan skor capaian 68,95%, 3) tindak lanjut berada pada kategori kurang baik dengan skor capaian 63,28%. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang berada pada kategori cukup dengan skor 68,12%.

Kata Kunci: Pelaksanaan Pengawasan

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah serta petunjuk-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang” skripsi ini ditulis untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan. Program studi Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penyelesaian skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. Syahril, M.Pd. Ph.D dan Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd selaku pembimbing yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ketua dan sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Seluruh dosen, staf dan karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Kementerian Agama Kota Padang Panjang selaku pimpinan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
7. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan Perpustakaan Universitas Negeri Padang.
8. Teristimewa buat Ibu dan ayah yang telah mengasuh, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, serta memberikan dukungan moril, material, dan do'a. Kepada abang, kakak dan adik-adik yang selalu memberikan dukungan moril, material, dan motivasi untuk penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan menjadi sarjana.

9. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2015 yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril spiritual kepada penulis.
10. Semua pihak yang ikut membantu baik secara langsung maupun tidak dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang dan semua pihak yang ikut memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang belipat ganda. Aamiin ya rabbal alamin. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan, untuk itu kritikan dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan guna kesempurnaan skripsi ini, mudah-mudahan dapat memberikan manfaat untuk peningkatan kinerja pegawai.

Padang, Oktober 2019

Penulis

Sonia Reskina Rustam

Nim.15002110/2015

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Pembatasan Masalah.....	4
D. Perumusan Masalah	4
E. Pertanyaan Penelitian.....	4
F. Asumsi Penelitian	5
G. Tujuan Penelitian	5
H. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI.....	6
A. Kajian Pustaka	6
1. Pengertian Pengawasan	6
2. Pentingnya Pengawasan	8
4. Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	11
3. Teknik-teknik Pengawasan.....	12
5. Indikator Pelaksanaan Pengawasan.....	14
B. Penelitian Relevan	20
C. Kerangka Berpikir.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	23
C. Populasi dan Sampel	24
D. Jenis dan Sumber Data.....	27
E. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	33

B. Pembahasan Hasil Penelitian	39
C. Keterbatasan Penelitian.....	45
BAB V PENUTUP.....	46
A. Kesimpulan	46
B. Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.....	22
--	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Pelaksanaan Pengawasan	15
Tabel 2. Populasi Pegawai di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.....	24
Tabel 3. Jumlah Sampel Penelitian di Kementerian Agama Kota Padang Panjang	26
Tabel 4. Skala Kategori Penilaian.....	31
Tabel 5. Distribusi Data Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada Aspek Penetapan Standar	32
Tabel 6. Distribusi Data Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada Aspek Penilaian.....	34
Tabel 7. Distribusi Data Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada Aspek Tindak lanjut	36
Tabel 8. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang	38

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	50
Lampiran 2. Angket Penelitian	51
Lampiran 3. Tabel Analisis Uji Coba	57
Lampiran 4. Tabel Hasil Uji Coba Penelitian	58
Lampiran 5. Tabel Nilai-Nilai Rho	61
Lampiran 6. Nilai-Nilai r Product Moment.....	62
Lampiran 7. Angket Penelitian Setelah Uji Coba	63
Lampiran 8. Data Mentah Hasil Penelitian	67
Lampiran 9. Tabulasi Data Hasil Penelitian	68
Lampiran 10. Surat Izin Penelitian dari Jurusan	71
Lampiran 11. Surat Izin Penelitian dari Kementerian Agama Kota Padang Panjang	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama. Di dalam organisasi terdapat pimpinan atau atasan langsung dan beberapa pegawai. Pimpinan merupakan orang yang memimpin suatu organisasi. Sedangkan pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, karena selain pimpinan, pegawai juga merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk memastikan apakah pekerjaan pegawai berjalan dengan lancar, maka pimpinan perlu melakukan pengawasan.

Pengawasan pada dasarnya adalah mengawasi semua apa yang telah direncanakan, dilaksanakan, dan diorganisasikan. Tanpa pengawasan yang baik terhadap ketiga unsur manajemen semua usaha akan sulit untuk mencapai efektivitas tujuan. Pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang terlihat hanya sekedar dilaksanakan oleh pimpinan tanpa mengikuti acuan dari pelaksanaan pengawasan tersebut. Pimpinan juga perlu memperhatikan bagaimana urutan pelaksanaan pengawasan tersebut. Dimana urutan pelaksanaan pengawasan yaitu dimulai dari penetapan standar, penilaian, dan tindak lanjut.

Pengawasan sangat penting dilaksanakan untuk efektivitas organisasi, dan mengantisipasi terjadinya penyimpangan atau hal yang dapat

menghambat jalannya roda organisasi. Pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya (Fauzana, 2016).

Pentingnya pengawasan yang dilakukan oleh yang bertanggung jawab disebabkan karena atasan langsung lebih tahu situasi dilingkup kerja dari pada orang luar. Pengawasan yang dilakukan pimpinan perlu juga mempertimbangkan kenyamanan pegawai ketika kegiatan pengawasan dilakukan. Dimana pimpinan harus mampu membaca keadaan di tempat kerja, baik keadaan fisik berupa kesehatan pegawai maupun keadaan psikologi dari pegawainya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis selama magang pada tanggal 9 Juli sampai 19 September 2018 di Kementerian Agama Kota Padang Panjang, maka ada beberapa fenomena yang terlihat oleh penulis sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang mengalami kesulitan dan merasa terkendala dalam melaksanakan tugasnya, dan tidak mendapatkan arahan secara langsung dari pimpinan karena pimpinan yang seharusnya berada di kantor saat jam kerja kantor namun tidak ada.
2. Masih ada pegawai yang keluar masuk kantor tanpa izin pimpinan dan alasan yang tepat disaat jam kerja kantor masih berlangsung.
3. Masih ada pegawai yang datang terlambat, namun pimpinan jarang memberikan teguran.

4. Belum maksimalnya tindak lanjut dari pimpinan kepada pegawai yang melanggar aturan dan tidak adanya sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar tersebut.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis jabarkan diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang relevan dengan pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang, sebagai berikut:

1. Pimpinan masih kurang dalam mengecek pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
2. Kurang jelasnya standar yang ada sehingga pimpinan hanya sekedar menjalankan pengawasan. Sehingga pegawai sering menunda bahkan meninggalkan tugas pada saat jam kerja.
3. Kurangnya arahan dari pimpinan terhadap pegawai yang melakukan kesalahan.
4. Pimpinan kurang dalam memantau, mengamati bahkan memeriksa pekerjaan pegawai, sehingga pegawai merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas.
5. Kurangnya tindak lanjut yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang melakukan kesalahan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, terdapat banyak permasalahan yang terjadi. maka peneliti membatasi masalah penelitian ini mengenai Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka dapat dibuat suatu perumusan masalahnya yaitu seberapa baik pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang yang ditinjau dari penetapan standar, penilaian dan tindak lanjut.

E. Pertanyaan Penelitian

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Seberapa tepat standar yang digunakan dalam pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang ?
2. Seberapa tepat penilaian yang diberikan dalam pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang ?
3. Seberapa tepat tindak lanjut yang dilakukan dalam pelaksanaan pengawasan di Kemeterian Agama Kota Padang Panjang ?

F. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah sesuatu hal yang tidak dapat dibantah dan sudah pasti kebenarannya. Adapun asumsi dalam penelitian ini adalah: Pekerjaan pegawai tidak akan berjalan dengan efektif tanpa adanya pengawasan.

G. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Untuk melihat ketepatan penggunaan standar dalam pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.
2. Untuk melihat ketepatan penilaian dalam pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.
3. Untuk melihat ketepatan tindak lanjut dalam pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

H. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi atau lembaga diantaranya:

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan Kementerian Agama Kota Padang Panjang, untuk menindaklanjuti pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam pelaksanaan tugas pegawai.
2. Sebagai bahan masukan bagi pegawai Kementerian Agama Kota Padang Panjang, bahwa pentingnya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu upaya agar apa yang telah direncanakan sebelumnya diwujudkan dalam waktu yang telah ditentukan serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dan kesulitan-kesulitan, sehingga berdasarkan pengamatan-pengamatan tersebut dapat diambil suatu tindakan untuk memperbaikinya. Menurut Brantas (Fahmi, 2014) berpendapat bahwa pengawasan ialah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Selanjutnya Mockler (Aedi, 2014) menyebutkan pengawasan adalah sebagai usaha sistematis menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar, menentukan dan mengukur deviasi-deviasi dan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien. Kemudian Schermerhorn (Sule & Saefullah, 2010) mengemukakan pengawasan adalah sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai, dan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif. Menurut (Siagian, 2004) mengatakan bahwa pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Matin, 2014) mengemukakan pengawasan adalah suatu kegiatan melihat, memerhatikan, memonitor memeriksa, menilai, dan melaporkan pelaksanaan suatu program kerja yang telah direncanakan dilaksanakan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang ada dalam perencanaan.

Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, Simbolon (Gavinov, 2016). Sedangkan menurut Stoner,dkk (Suhardi, 2018) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pengawasan adalah untuk mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan-penyimpangan, penyelewengan, hambatan, kesalahan maupun kegagalan yang akan terjadi. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

2. Pentingnya Pengawasan

Pengawasan sangat penting dilakukan oleh pimpinan guna untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan tugas bawahan. Menurut (Siagian 2012) menyebutkan bahwa secara konseptual dan filosofis, pentingnya pengawasan berangkat dari kenyataan bahwa manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara interen memiliki keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana, kemampuan, pengetahuan maupun keterampilan.

Menurut Ibid (Handoko, 2013), ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Faktor-faktor itu adalah:

- a. Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
- b. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Sehingga semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

- c. Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.
- d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila mana manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahannya telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Menurut (Syahril, 2018) ada beberapa alasan yang menyebabkan pentingnya pengawasan :

- a. Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari. Melalui fungsi pengawasannya pimpinan dapat mendeteksi perubahan-perubahan lingkungan yang berpengaruh pada organisasi sehingga organisasi mampu menghadapi tantangan-tantangan atau memanfaatkan kesempatan untuk menciptakan perubahan dan inovasi yang efektif untuk perbaikan organisasi.

b. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar dan kompleks atau semakin banyaknya orang yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, maka akan semakin diperlukan pengawasan pada setiap kegiatan dalam organisasi tersebut.

c. Meminimalisasikan tingginya kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak membuat kesalahan, pimpinan dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan.

d. Kebutuhan pimpinan untuk mendelegasikan wewenang

Bila pimpinan mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

e. Adanya perbedaan tujuan

Kalau ditelusuri lebih mendalam bahwa setiap orang (individu) yang melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dan aktifitas itu dilakukannya dalam organisasi, maka pada orang (individu) itu sebenarnya ada dua tujuan yang akan dicapainya dalam beraktifitas yaitu tujuan individu dan tujuan organisasi.

f. Adanya rentang waktu.

Rentang waktu yang dimaksud disini adalah perbedaan waktu atau saat ditetapkannya tujuan dengan waktu atau saat pencapaian tujuan tersebut. Penetapan tujuan yang akan dicapai sejalan dengan perumusan atau penyusunan rencana kegiatan organisasi, sedangkan

pencapaian tujuan tersebut berada dalam rentang waktu yang telah ditetapkan dalam rencana kegiatan

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut (Yuniarsih & Suwatno, 2011) mengemukakan bahwa ada sejumlah faktor mendukung bagi keberhasilan pengawasan, antara lain yaitu:

1. Penetapan standar yang eligible
2. Pendelegasian diberikan kepada orang yang tepat
3. Keseimbangan dalam manajemen strategik bisnis
4. Komunikasi yang efektif
5. Disiplin, proporsionalitas, dan profesionalitas
6. Sinergi antara pemimpin dengan bawahan
7. Praktik dan perilaku kepemimpinan yang transparan dengan mensinergikan IQ, EQ dan SQ.

Sedangkan menurut Abdurrahman dalam (Syafiie 2011) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat membantu pengawasan dan mencegah dari berbagai kasus penyelewengan serta penyalahgunaan wewenang, antara lain: (1) Filsafat yang dianut suatu bangsa, (2) Agama yang mendasari seseorang tersebut, (3) Kebijakan yang dijalankan, (3) Anggaran pembiayaan yang mendukung. (4) Penempatan pegawai dan prosedur kerja, (5) Kemantapan koordinasi dalam organisasi.

Kemudian menurut (Mulyadi 2007), beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
- c. Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan

4. Teknik Pengawasan

Dalam melakukan pengawasan, seorang pimpinan harus mempunyai cara atau teknik yang tepat sehingga pelaksanaan pengawasan dapat dilakukan dengan baik. Menurut (Hasibuan, 2011) cara-cara pengendalian atau pengawasan dilakukan sebagai berikut:

- a. Pengawasan Langsung

Pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang manajer. Manajer memeriksa pekerjaan yang sedang berlangsung untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasil-hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya. Pengendalian ini dapat dilakukan dengan cara inspeksi langsung, observasi ditempat (on the spot observasi) dan laporan ditempat (on the spot report).

- b. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan jarak jauh, artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai.

c. Pengawasan berdasarkan kekecualian

Pengendalian yang dikhususkan untuk kesalahan-kesalahan yang luar biasa dari hasil atau standar yang langsung diharapkan. Pengendalian semacam ini dilakukan dengan cara kombinasi langsung dan tidak langsung oleh manajer.

Sedangkan menurut (Manullang, 2002) ada banyak teknik yang bisa digunakan dalam melaksanakan pengawasan sebagai berikut:

a. Peninjauan pribadi

Peninjauan pribadi adalah mengawasi dengan jalan meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan.

b. Pengawasan melalui laporan lisan

Pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan. Dengan cara ini kedua pihak aktif, bawahan dapat memberikan laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat bertanya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlukan.

c. Pengawasan melalui laporan tertulis

Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan kepadanya.

d. Pengawasan melalui hal-hal yang bersifat khusus

Pengawasan yang berdasarkan kekecualian atau *control by exception*, adalah suatu sistem pengawasan dimana pengawasan itu

ditujukan pada soal-soal kekecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa yang istimewa.

5. Indikator Pelaksanaan Pengawasan

Proses pengawasan merupakan rangkaian kegiatan dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu pekerjaan dalam organisasi. Dalam proses pelaksanaan pengawasan dilakukan melalui beberapa tahap, dimana tahapan tersebut merupakan suatu rangkaian proses yang dilakukan dalam pelaksanaan pengawasan.

Menurut (Usman, 2013) Pengawasan adalah Proses pemantauan, Penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Dalam organisasi dibutuhkan sistem pengawasan yang efektif yang dijelaskan oleh Stoner, Feeman dan Gilbert (Sule & Saefullah, 2010) bahwa proses pengawasan mencakup empat tahapan pokok yaitu: 1) Penetapan standar dan metode penilaian kinerja, 2) penilaian kinerja, 3) penilaian apakah kinerja memenuhi standar atau tidak, 4) pengambilan tindakan koreksi.

Sedangkan menurut (Yuniarsih & Suwatno, 2011) mengemukakan bahwa untuk keberhasilan proses pengawasan, ada prosedur yang harus dipertimbangkan sebagai tahapan atau langkah-langkah pengawasan yaitu: 1) Menetapkan standar, 2) Menilai dan mengukur hasil yang telah dicapai,

3) Membandingkan hasil pengukuran dengan standar, 4) Melakukan tindak lanjut.

Pendapat tentang indikator pelaksanaan pengawasan di atas tertuang pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator Pengawasan

No	Indikator Pengawasan	Pendapat Ahli		
		Husaini Usman	Stoner dkk	Yuniarsih & Suwatno
1.	Pemantauan	✓		
2.	Penilaian	✓	✓	✓
3.	Pelaporan	✓		
4.	Tindak lanjut/koreksi	✓	✓	✓
5.	Penetapan standar		✓	✓
6.	Membandingkan kinerja dengan standar			✓
7.	Penilaian apakah kinerja memenuhi standar atau tidak		✓	

Berdasarkan pendapat di atas, banyak indikator yang terdapat dalam pelaksanaan pengawasan, pada penelitian ini penulis mengambil indikator dari pengawasan yaitu, Penetapan standar, Penilaian, dan Tindak Lanjut.

a. Penetapan Standar

Penetapan standar merupakan hal yang pertama kali harus dilakukan dalam proses pengawasan yang dilakukan. Dalam penetapan standar ini dimulai dari penetapan tujuan atau sasaran secara spesifik yang mudah diukur dan dapat digunakan sebagai metode kerja untuk mengukur prestasi kerja bawahan. Menurut (Handoko, 2003)

mengartikan bahwa standar mengandung arti sebagai suatu pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil. Dimana tujuan, sasaran, kuota, dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.

Berkenaan dengan jenis standar, banyak sekali jenisnya. Namun dari sekian banyak standar, yang terbaik untuk digunakan dalam pengawasan adalah tujuan dan sasaran (Aedi, 2014). Sedangkan menurut (Siagian 2012) mengemukakan bahwa “Standar hasil dapat bersifat fisik, misalnya dalam arti kuantitas barang yang dihasilkan suatu perusahaan, jumlah jam kerja yang digunakan, kecepatan penyelesaian tugas, jumlah atau tingkat penolakan terhadap barang yang dihasilkan, dan sebagainya”.

Menurut (Siagian 2012) menyatakan bahwa banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam penetapan standar pengawasan yaitu kejelasan rencana, waktu penyelesaian tugas, dukungan dana, sarana dan prasarana kerja serta mutu hasil pekerjaan.

Ada dua standar yang dapat dipertimbangkan yaitu standar ideal (*expected standard*) dan standar actual (*actual standar*). Standar ideal adalah target capaian kinerja terbaik yang diharapkan bisa direalisasikan, sedangkan standar actual adalah target capaian kinerja yang paling memungkinkan bisa dicapai (Tjutju & Suwatno, 2011).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa standar terbaik yang digunakan dalam pengawasan adalah penetapan tujuan dan

sasaran. Tujuan adalah segala sesuatu yang akan dicapai dan dihasilkan oleh instansi/kantor serta kapan akan dicapai. Sementara sasaran merupakan sesuatu akan dihasilkan oleh instansi/kantor dalam jangka waktu yang lebih singkat dibandingkan tujuan.

b. Penilaian

Langkah selanjutnya dalam proses pengawasan adalah penilaian. Dimana penilaian merupakan perbandingan kegiatan nyata atau kegiatan yang telah dilaksanakan dengan standar atau alat ukur yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kualitas selanjutnya. Pekerjaan bawahan dapat diketahui dengan berbagai cara misalnya dari laporan tertulis yang disusun oleh pegawai, dan langsung mengunjungi pegawai untuk menanyakan hasil pekerjaannya atau pegawai dipanggil untuk memberi laporan lisan.

Menurut (Wirawan, 2009) penilaian kinerja dimulai dengan pengumpulan data kinerja para pegawai. Penilaian mengobservasi indikator kinerja karyawan lalu membandingkannya dengan standar kinerja karyawan. Penilaian terbagi menjadi dua yaitu penilaian secara formatif dan penilaian secara sumatif. Menurut (Wirawan, 2009) penilaian kinerja formatif adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Sedangkan penilaian sumatif dilakukan pada akhir periode penilaian.

Menurut (Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019) tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan ada beberapa unsur yaitu: orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, kepemimpinan.

1. Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
2. Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
3. Inisiatif kerja, daya untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan orang lain.
4. Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
5. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian dalam pengawasan dapat dilakukan oleh atasan langsung dengan cara penilaian formatif dimana

pada saat pegawai sedang bekerja, setelah itu baru dilakukan penilaian sumatif yaitu penilaian terhadap hasil kerja pegawai.

c. Tindak Lanjut

Pada dasarnya pengawasan dilakukan bukan semata-mata untuk mencari-cari kesalahan dan menetapkan sanksi atas hukuman, tetapi pengawasan dimaksudkan untuk mengetahui kenyataan yang sesungguhnya terjadi mengenai pelaksanaan kegiatan organisasi.

Menurut (Suryadi 2002) mengemukakan bahwa kegiatan hanya mempunyai arti yang kecil kecuali diambil tindakan koreksi. Tindakan perbaikan atau tindak lanjut berfokus untuk memperbaiki kekurangan yang ada. Dimana tindak lanjut pada dasarnya dimaksudkan agar apa yang dilaksanakan pegawai dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut (Handoko, 2000) menyatakan bahwa bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi diambil dalam berbagai bentuk. Adapun tindakan koreksi yang mungkin dilakukan berupa:

- 1) Mengubah standar mula-mula (barangkali terlalu tinggi atau terlalu rendah).
- 2) Mengubah pengukiran pelaksanaan (inspeksi terlalu seringfrekuensinya atau kurang atau bahkan mengganti sistem pengukuran itu sendiri).
- 3) Mengubah cara dalam menganalisa dan menginterpretasikan penyimpangan-penyimpangan.

Setiap kesalahan kerja yang dilakukan pegawai perlu diberi tindakan oleh pimpinan baik berupa arahan, bimbingan dan teguran. Bertujuan agar pegawai dapat kembali melaksanakan tugas sesuai dengan standar prosedur yang ditetapkan. Menurut (Wirawan, 2009) mengatakan bahwa peringatan lisan itu memberi teguran secara lisan setelah pelanggaran peraturan pertama. Hal ini bertujuan untuk menarik perhatian, mengoreksi perilaku, meningkatkan kinerja dan bukan untuk memberi hukuman.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tindak lanjut yang dilakukan dalam pengawasan tidak semuanya harus berbentuk sanksi atau hukuman, tetapi juga dapat berupa bimbingan atau pengarahan bahkan berupa pujian atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

B. Penelitian relevan

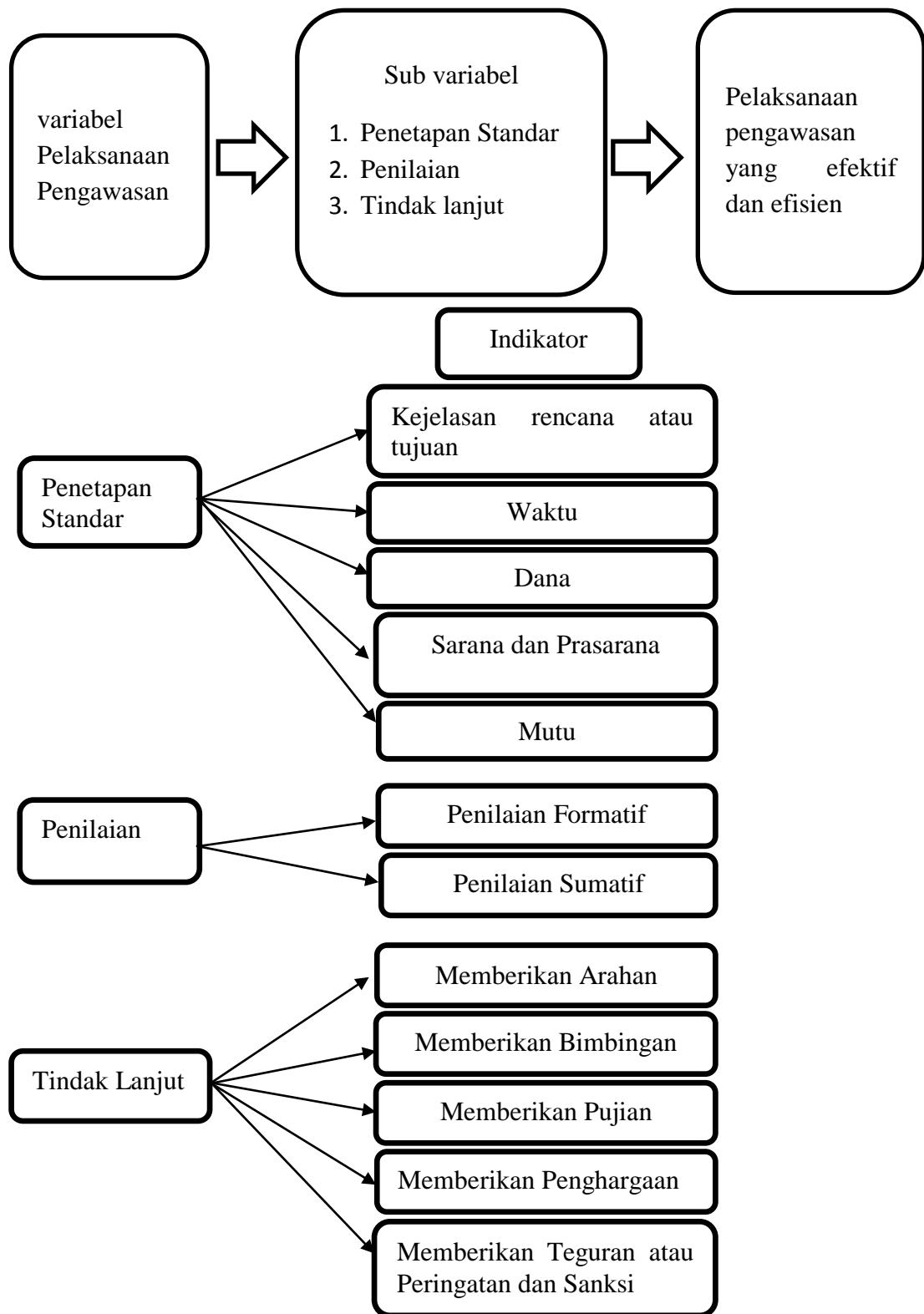
1. Penelitian ini dilakukan oleh Ade Kurnia Kusuma (2019), dengan judul Pelaksanaan Pengawasan Oleh Atasan Langsung di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti tentang pelaksanaan pengawasan, sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dimana dan jumlah responden yang berbeda. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif, jumlah respondennya sebanyak 54 orang. Penelitian ini menggunakan sampel yang dipilih secara acak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Secara umum pelaksanaan pengawasan oleh atasan langsung di Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Provinsi Sumatera Barat dapat dikategorikan sudah menggambarkan pelaksanaan pengawasan yang cukup baik.

2. (Zubir & Dkk, 2012), melakukan penelitian pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan kekayaan aceh provinsi aceh, menunjukkan bahwa pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi efektivitas kerja dan variabel pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi memiliki keeratan hubungan terhadap efektivitas kerja pegawai, juga membuktikan bahwa pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh.

C. Kerangka Berpikir

Pengawasan dilakukan oleh pimpinan dengan tujuan untuk mengawasi segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai, agar apa yang sudah direncanakan sebelumnya dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melaksanakan pengawasan, pimpinan harus mengetahui dan mengikuti kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan yang meliputi: penetapan standar, penilaian, dan tindak lanjut. Berdasarkan hal tersebut untuk lebih jelasnya kerangka berpikir penelitian tentang pelaksanaan proses pengawasan langsung di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka berpikir pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah diatas, maka penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian Deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2012) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Jadi penelitian ini mendeskripsikan tentang pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian mengenai “Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang”, maka penelitian ini terdiri dari satu variabel. Dimana pengawasan merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk menjaga keterlaksanaan kegiatan sehingga dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pengawasan ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan, dan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi disaat pegawai yang sedang bekerja. Berdasarkan defenisi operasional variabel tersebut, maka yang menjadi indikator dari pelaksanaan pengawasan adalah penetapan standar, penilaian, dan tindak lanjut.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan judul penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai yang ada, kecuali pimpinan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang. Untuk lebih jelasnya mengenai populasi penelitian dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2

Gambaran Populasi

Jumlah Populasi Pegawai Kementerian Agama Kota Padang Panjang

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1	Subbagian tata usaha	12 Orang
2	Seksi Pendidikan Madrasah	3 Orang
3	Seksi Pendidikan Diniyah dan Ponpes	3 Orang
4	Seksi Pendidikan Agama Islam	2 Orang
5	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	4 Orang
6	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	21 Orang
7	Seksi Penyelenggaraan Syari'ah	2 Orang
8	Kepala Seksi Perbidang	7 Orang
Jumlah		54 Orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut maka diperlukan sampel, untuk itu sampel yang diambil dari populasi haruslah benar-benar mewakili.

Berdasarkan jumlah populasi pada Kementerian Agama Kota Padang Panjang 54 pegawai. Dalam penelitian ini cara penentuan sampel yaitu dengan menggunakan *proportional incidentil sampling* dengan menggunakan rumus Slovin dalam (Umar & Husein, 2014), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelongaran ketidak telitian

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 54 orang pegawai, maka jumlah sampel adalah 46 orang pegawai, dimana dengan melakukan perhitungan ukuran sampel yang didasarkan atas kesalahan 10% dan kepercayaan 90% terhadap populasi yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{54}{1 + 54(0,1)^2}$$

$$n = \frac{54}{1 + 54(0,01)}$$

$$n = \frac{54}{1,54}$$

$$n = 35,06$$

$$n = 36$$

Tabel 3.

Jumlah Sampel Pegawai Kementerian Agama Kota Padang Panjang

No	Nama Bidang	Jumlah	Penarikan Sampel	Sampel
1	Subag Tata Usaha	12	$12/54 \times 36 = 8$	8
2	Seksi pendidikan madrasah	3	$3/54 \times 36 = 2$	2
3	Seksi Pendidikan Diniyah dan Ponpes	3	$3/54 \times 36 = 2$	2
4	Seksi Pendidikan Agama Islam	2	$2/54 \times 36 = 1,33$	2
5	Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	4	$4/54 \times 36 = 2,66$	3
6	Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	21	$21/54 \times 36 = 14$	14
7	Seksi Penyelenggaraan Syari'ah	2	$2/54 \times 36 = 1,33$	2
8	Kepala Seksi Perbidang	7	$7/54 \times 36 = 4,6$	5
	Jumlah	54		38

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang dipilih secara acak adalah sebanyak 38 orang pegawai di

Kementerian Agama Kota Padang Panjang setelah dilakukan pembulatan angka.

D. Jenis dan sumber data

1. Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari responden atau sumber data yang bersangkutan. Kemudian data tersebut meliputi tentang pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang

2. Sumber data

Berdasarkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, maka yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kota Padang Panjang yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini.

E. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah angket. Menurut (Sugiyono, 2012), “angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Penyusunan instrumen penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menetapkan indikator-indikator variabel yang diteliti.
2. Membuat kisi-kisi angket.
3. Penulisan instrumen berdasarkan indikator yang sudah dirumuskan.

Dengan model skala *Likert* yang mempunyai lima pilihan jawaban yaitu:

selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP).

4. Menyusun instrumen lengkap untuk disebarikan kepada responden yang akan diteliti.
5. Mengkonsultasikan dengan dosen pembimbing item yang dibuat.
6. Melakukan uji coba angket kepada 10 orang responden diluar sampel untuk mengetahui vliditas dan realitibilitas angket.

Menganalisis data hasil uji coba untuk mengetahui validitas dan reabilitas angket sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian ini menggunakan program SPSS16.0 untuk mencari valid per item pernyataan yang digunakan dalam angket penelitian. Uji coba angket diberikan kepada 10 orang pegawai selain dari sampel penelitian. Berhubung penyebaran angket diberikan kepada 10 pegawai, maka nilai r tabel untuk $N=10$ yaitu 0,632 yang berpedoman kepada tabel nilai-nilai r Product Moment. Jika nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, namun apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka item tersebut tidak valid. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat 35 item pernyataan yang valid dan 2 item pernyataan yang tidak valid yang terdapat pada item nomor 30 dan 33.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan program SPSS16.0 untuk mencari tingkat kepercayaan instrumen penelitian yang digunakan. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan r tabel 0,632. Jika nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel maka instrumen dinyatakan reliabel, namun apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka instrumen tidak reliabel. Dari hasil perhitungan didapatkan r hitung lebih besar dari pada r tabel. Dengan demikian nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, $0,977 > 0,632$ yang artinya instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Untuk melihat bagaimana pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang, maka adapun langkah-langkah dalam analisis data ini adalah:

1. Pengecekan angket yang telah terkumpul
2. Pemberian skor.

Pada setiap butir angket yang disebarkan, disediakan lima alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Kemudian masing-masing jawaban diberi skor sebagai berikut: Angka 5 untuk jawaban selalu, angka 4 untuk jawaban sering, angka 3 untuk jawaban kadang-kadang, angka 2 untuk jawaban jarang dan angka 1 untuk jawaban tidak pernah.

3. Pengolahan Data

Berdasarkan tujuan dan jenis penelitian yang dilaksanakan, maka pengolahan data dilakukan dengan menghitung skor rata-rata (Mean) dari jawaban responden. Adapun langkah-langkah pengolahan datanya adalah sebagai berikut:

- a. Verifikasi data, yaitu angket yang telah dikembalikan dicek kebenaran dan kelengkapannya, kalau ada yang kurang lengkap diusahakan untuk melengkapinya.
- b. Pemberian skor masing-masing alternatif jawaban.
- c. Klasifikasi dan tabulasi data yaitu mengelompokkan data yang telah diverifikasi ke dalam tabel.
- d. Menghitung rata-rata (Mean) sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan:

M = besarnya rata-rata yang dicari

X = jumlah nilai

F = frekuensi jawaban responden

N = jumlah peserta tes (sampel)

- e. Mencari persentase % ketercapaian skor, yaitu :

$$\% \text{ ketercapaian} = \frac{M}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan :

M: Mean

Skor ideal: Skor maks

- f. Mendeskripsikan data yang diolah dalam tabel.
- g. Menentukan gambaran secara kuantitatif hasil penelitian tentang pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang dengan menghitung tingkat capai responden (TCR) dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor ideal dikali 100 yang dikemukakan oleh (Latisma dj, 2011) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. Skala Kategori Penilaian

Persentase	Klasifikasi
90 – 100 %	Sangat Baik
80 - 89 %	Baik
65 - 79 %	Cukup
55 – 64 %	Kurang
0 – 54 %	Sangat Kurang

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Pada bab ini akan menjelaskan tentang hasil penelitian terkait pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang. Penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu pelaksanaan pengawasan yang dilihat dari 3 aspek yaitu penetapan standar, penilaian dan tindak lanjut. Berikut ini akan diuraikan masing-masing aspek tersebut yaitu:

1. Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada Aspek Penetapan Standar.

Aspek penetapan standar merupakan aspek yang sangat penting diperlukan sebagai pedoman sebelum pimpinan melakukan pengawasan. Pada aspek penetapan standar dapat dilihat dari sub indikator yaitu: kejelasan rencana atau tujuan, waktu penyelesaian tugas, dukungan dana, sarana dan prasarana serta mutu hasil pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5.
Distribusi Data Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang dilihat dari Aspek Penetapan Standar

No	Pernyataan	Skor Rata-Rata	Pencapaian Rata-Rata (%)	Kriteria
A. Penetapan Standar				
a. Tujuan				
1	Mendiskusikan tujuan pekerjaan yang harus di capai	3.68	73.68	Cukup
2	Menentukan kriteria tugas dan pekerjaan yang harus di lakukan	3.89	77.89	Cukup
3	Menentukan strategi yang sesuai sebelum pekerjaan diberikan	3.84	76.84	Cukup
b. Waktu				
4	Menginformasikan tentang jangka waktu penyelesaian tugas	3.53	70.53	Cukup
5	Menginformasikan target yang dicapai dalam kurun waktu tertentu	3.71	74.21	Cukup
6	Menyampaikan batas waktu penyerahan laporan kegiatan	3.42	68.42	Cukup
c. Dana				
7	Mengalokasian dana sesuai dengan yang di butuhkan	3.74	74.74	Cukup
8	Menginformasikan kriteria penggunaan dana	3.50	70.00	Cukup
d. Sarana dan Prasarana atau Fasilitas				
9	Menginformasi tentang penggunaan fasilitas pendukung	3.50	70.00	Cukup
10	Memeriksa kelengkapan fasilitas yang digunakan dalam melaksanakan tugas	3.66	73.16	Cukup
e. Mutu				
11	Menginformasikan rencana pelaksanaan pekerjaan dalam rangka mencapai kualitas pekerjaan	3.21	64.21	Kurang Baik
12	Memberitahukan ukuran keberhasilan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan	3.47	69.47	Cukup
Rata-rata		3.61	72.15	Cukup

Tabel 5 memperlihatkan bahwa secara keseluruhan skor tingkat pencapaian pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang dari aspek penetapan standar berada pada kategori cukup dengan capaian skor 72,15%.

Sementara itu skor tertinggi adalah aspek kemampuan pimpinan dalam menentukan kriteria tugas dan jenis tugas yang harus dilakukan, berada pada kategori cukup dengan capaian skor 77,89%. Sedangkan skor terendah terletak pada kemampuan pimpinan dalam menginformasikan rencana pelaksanaan kerja yang berada pada kategori kurang baik dengan capaian skor 64,21%.

2. Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada Aspek Penilaian

Deskripsi hasil pengolahan data tentang pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada aspek penilaian yang dimulai dari penilaian secara formatif dan penilaian secara sumatif dapat dilihat dari tabel 6.

Tabel 6.
Distribusi Data Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada Aspek Penilaian.

No	Pernyataan	Skor Rata-Rata	Pencapaian Rata-Rata (%)	Kriteria
B. Penilaian				
a. Penilaian Formatif				
1	Menilai proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya	3.37	67.37	Cukup
2	Menilai pelaksanaan tugas sesuai dengan format instrument	3.63	72.63	Cukup
3	Menilai ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas	3.53	70.53	Cukup
4	Menilai kinerja berdasarkan kemampuan kerja dilihat dari tingkat golongan	3.29	65.79	Cukup
5	Menilai kesiapan dalam menghadapi pekerjaan	3.58	71.58	Cukup
b. Penilaian Sumatif				
6	Melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan secara teratur	3.42	68.42	Cukup
7	Menilai laporan tertulis yang dibuat sesuai dengan fakta yang ada	3.37	67.37	Cukup
8	Melakukan tindakan pembandingan terhadap hasil pekerjaan	3.34	66.84	Cukup
9	Menyampaikan hasil penilaian tentang pelaksanaan tugas	3.50	70.00	Cukup
10	Menilai kinerja yang mempunyai inisiatif yang tinggi	3.37	67.37	Cukup
Rata-rata		3.45	68.95	Cukup

Tabel 6 memperlihatkan bahwa secara keseluruhan skor tingkat pencapaian pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang dari aspek penilaian berada pada kategori cukup dengan capaian skor 68,95%.

Sementara itu skor tertinggi adalah aspek kemampuan pimpinan dalam menilai pelaksanaan tugas yang sesuai dengan format instrument. Kemampuan ini berada pada kategori cukup dengan capaian skor 72,63%. Sedangkan skor terendah terletak pada kemampuan pimpinan dalam menilai kinerja berdasarkan tingkat golongan berada pada kategori cukup dengan capaian skor 65,79%.

3. Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Kota Padang Panjang pada Aspek Tindak Lanjut

Deskripsi hasil pengolahan data tentang Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada aspek tindak lanjut yang dimulai dari memberikan arahan, memberikan bimbingan, memberikan penghargaan, memberikan pujian, memberikan teguran atau peringatan dan sanksi yang dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7.
Distribusi Data Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada Aspek Tindak Lanjut.

No	Pernyataan	Skor Rata-Rata	Pencapaian Rata-Rata (%)	Kriteria
B. Tindak Lanjut				
a. Memberikan Arahan				
1	Memberikan arahan tentang pelaksanaan pekerjaan yang belum di pahami	3.26	65.26	Cukup
2	Memberikan saran untuk memperbaiki yang kurang tepat	3.13	62.63	Kurang Baik
3	Memberikan petunjuk untuk memperbaiki kesalahan dalam bekerja	3.45	68.95	Cukup
b. Memberikan Bimbingan				
4	Membimbing dalam menyelesaikan tugas	3.34	66.84	Cukup
5	Memberikan arahan apabila mengalami kesulitan	3.39	67.89	Cukup
6	Memberikan panduan terhadap pekerjaan yang akan di lakukan	3.00	60.00	Kurang Baik
c. Memberikan Penghargaan				
7	Memberikan penghargaan jika pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	3.11	62.11	Kurang Baik
8	Memberikan hadiah dan penghargaan jika memiliki loyalitas yang tinggi	3.05	61.05	Kurang Baik
d. Memberikan Pujian				
9	Memberikan pujian jika melakukan pekerjaan dengan baik	3.24	64.74	Kurang Baik
10	Pimpinan memberikan pujian bagi yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan tugas	2.97	59.47	Kurang Baik
e. Memberikan Teguran atau Peringatan dan Sanksi				
11	Memberikan peringatan apabila melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas	3.29	65.79	Cukup
12	Memberikan teguran secara lisan apabila tidak serius dalam melaksanakan pekerjaan	2.87	57.37	Kurang Baik
13	Memberikan sanksi apabila kesalahan tersebut diulangi	3.03	60.53	Kurang Baik
Rata-rata		3.16	63.28	Kurang Baik

Tabel 7 memperlihatkan bahwa secara keseluruhan skor tingkat pencapaian pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang dari aspek tindak lanjut berada pada kategori kurang baik dengan capaian skor 63,28%.

Sementara itu skor tertinggi adalah aspek kemampuan pimpinan dalam memberikan petunjuk untuk memperbaiki kesalahan dalam bekerja yang berada pada kategori cukup dengan capaian skor 68,95%. Sedangkan skor terendah terletak pada kemampuan pimpinan dalam memberikan pujian terhadap pegawai yang memiliki disiplin tinggi, ini berada pada kategori kurang baik dengan capaian skor 59,47%.

4. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang.

Rekapitulasi hasil pengolahan data tentang Skor Rata-rata Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8.
Rekapitulasi Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama
Kota Padang Panjang.

No	Indikator	Skor Rata-rata	Pencapaian Rata-rata (%)	Kriteria
1	Penetapan Standar	3,61	72,15	Cukup
	a. Tujuan	3,80	76,13	Cukup
	b. Waktu	3,55	71,05	Cukup
	c. Dana	3,62	72,37	Cukup
	d. Saran dan prasarana	3,58	71,58	Cukup
	e. Mutu	3,34	66,84	Cukup
2	Penilaian	3,45	68,95	Cukup
	a. Penilaian Formatif	3,48	69,58	Cukup
	b. Penilaian Sumatif	3,4	68	Cukup
3	Tindak Lanjut	3,16	63,28	Kurang Baik
	a. Memberikan Arahan	3,28	65,61	Cukup
	b. Memberikan Bimbingan	3,24	64,91	Kurang Baik
	c. Memberikan Penghargaan	3,08	61,58	Kurang Baik
	d. Memberikan Pujian	3,10	62,10	Kurang Baik
	e. Memberikan Teguran atau Sanksi	3,06	61,23	Kurang Baik
	Rata-rata	3,40	68,12	Cukup

Tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa skor tertinggi pada pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang adalah pada aspek penetapan standar dengan capaian skor 72,15%. Sedangkan skor terendah yaitu pada aspek tindak lanjut dengan capaian skor 63,28%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang berada pada kategori cukup dengan perolehan skor 68,12%.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan membahas hasil penelitian mengenai pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang dengan menggunakan instrumen penelitian yang ada. Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang berada pada kategori cukup dengan capaian skor 68,12%. Sementara skor tertinggi adalah penetapan standar pada kategori cukup dengan capaian skor 72,15%. Sedangkan skor terendah adalah pelaksanaan tindak lanjut pada kategori kurang dengan capaian skor 63,28%. Dimana pada pembahasan hasil penelitian ini meliputi aspek penetapan standar, penilaian dan tindak lanjut. Berikut ini akan dijelaskan pembahasan masing-masing hasil penelitian.

1. Pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang yang dilihat dari Aspek Penetapan Standar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada aspek penetapan standar sudah berjalan dengan cukup dengan capaian skor 72,15%. Hal ini disebabkan oleh banyaknya persoalan yang muncul di Kementerian Agama Kota Padang Panjang diantaranya pimpinan seringkali tidak berada ditempat, pimpinan belum memiliki instrument khusus untuk melakukan

pengawasan terhadap pegawai, dan juga banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pimpinan sehingga pimpinan jarang menginformasikan kepada pegawai terkait rencana pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai.

Sehingga pimpinan perlu meningkatkan pelaksanaan pengawasan menjadi lebih baik lagi dengan melengkapi semua instrument yang terkait dengan pelaksanaan pengawasan, menginformasikan dengan jelas terkait rencana pelaksanaan pekerjaan pegawai untuk mencapai kualitas pekerjaan yang diharapkan, melakukan pengukuran terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk mengetahui sejauh mana hasil yang sudah dicapai dan bagaimana kegiatan pencapaian tujuan itu dilaksanakan.

Menurut (Sudjana, 2010) dalam menetapkan standar pelaksanaan kegiatan pengawasan kita perlu melakukan pengukuran terhadap hasil yang dicapai serta kegiatan yang sedang atau telah dilakukan. Namun dalam penelitian ini penetapan standar pengawasan kepada pegawai cukup, sehingga perlu ditingkatkan lagi. Sedangkan menurut Wehrich dan Koontz (Aedi, 2014) mengemukakan bahwa kriteria sederhana tentang kinerja, ada sejumlah hal dari seluruh perencanaan program dimana kinerja dapat diukur, sehingga manajer dapat menerima sinyal tentang segala sesuatu yang dilakukan dan tidak perlu memantau keseluruhan langkah dari eksekusi rencana.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang ditinjau dari penetapan standar berada pada kategori cukup dengan capaian skor

72,15%. Pada aspek ini sangat penting untuk dilaksanakan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang yang dilihat dari Aspek Penilaian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada aspek penilaian sudah berjalan dengan cukup pada tingkat capaian skor 68,95%. Hal ini disebabkan karena pimpinan seringkali mengikuti rapat diluar kantor, sehingga tidak dapat memantau pekerjaan pegawai, pimpinan belum memiliki instrument penilaian yang jelas terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hasil kerja pegawai.

Oleh karena itu pimpinan perlu meningkatkan penilaian dalam pengawasan sehingga menjadi lebih baik. Hal ini bisa dilakukan oleh pimpinan dengan membuat instrument penilaian pengawasan terhadap kinerja pegawai dimana apakah pekerjaan pegawai sesuai dengantujuan yang telah ditentukan sebelumnya, membandingkan antara apa yang telah dikerjakan oleh pegawai dengan hasil yang telah dicapai. Menurut (Sule, 2005) penilaian kinerja adalah upaya untuk membandingkan kinerja yang dicapai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan semula.

Kemudian upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam proses pengawasan dalam penilaian kinerja yaitu pimpinan meninjau kembali standar yang digunakan dalam penilaian, menggunakan metode yang tepat dalam melakukan penilaian sehingga apa yang dilakukan pegawai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Sutrisno,

2010) penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut (Wirawan, 2009) penilaian kinerja dimulai dengan pengumpulan data kinerja para pegawai sepanjang masa evaluasi kinerja, pengumpulan data dilakukan melalui observasi tentang apa yang dilakukan para karyawan.

Berdasarkan penelitian uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada aspek penilaian berada pada kategori cukup dengan capaian skor 68,95%.

3. Pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang yang dilihat dari Aspek Tindak Lanjut

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang pada aspek tindak lanjut belum terlaksana secara maksimal dan masih berada pada kategori kurang baik dengan capaian skor 63,28%. Hal ini disebabkan oleh banyaknya persoalan yang muncul di Kementerian Agama Kota Padang Panjang diantaranya pimpinan belum melakukan pengecekan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh pegawai, pimpinan hanya membiarkan pegawai yang melakukan kesalahan sehingga pegawai tersebut memiliki kesempatan untuk melakukan kesalahan yang sama.

Untuk itu perlu adanya upaya dari pimpinan untuk lebih meningkatkan proses pengawasan agar menjadi lebih baik lagi. Adapun

upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan adalah pimpinan perlu membuat suatu kebijakan atau konsekensi terhadap pegawai yang melakukan kesalahan atau pelanggaran misalnya memberikan teguran, bila perlu pegawai yang mengulangi kesalahan yang sama diberikan peringatan bahkan sanksi yang membuat pegawai tersebut jera.

Pimpinan juga perlu memberikan pujian atau penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja bagus, sehingga pegawai tersebut termotivasi dan mempertahankan kinerjanya atau meningkatkannya. Tindak lanjut yang dilakukan pada dasarnya bermaksud agar apa yang dilaksanakan oleh pegawai dapat mencapai standar yang telah ditetapkan. Menurut Kadarman (Aedi, 2014) mengemukakan bahwa tahapan perbaikan merupakan tahapan upaya penyesuaian atas perbedaan atau penyimpangan yang terjadi. Sedangkan menurut (Suryadi 2002) mengemukakan bahwa kegiatan hanya mempunyai arti yang kecil kecuali diambil tindakan koreksi.

Adapun upaya yang dapat dilakukan proses pengawasan dalam tindak lanjut adalah menentukan peraturan-peraturan baru yang berhubungan dengan sistem prosedur, hubungan tata kerja, menentukan sistem koordinasi, pelaporan dan pemeriksaan. Menurut (Handoko, 2000) menyatakan bahwa analisis menunjukan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil, tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk.

Sementara itu pimpinan Kementerian Agama Kota Padang Panjang perlu lebih memperhatikan lagi tahap-tahap dalam pelaksanaan pengawasan dan menjadikan pengawasan ini sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan dapat tercapai. Kemudian upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam melakukan pengawasan adalah menentukan kembali peraturan-peraturan baru yang berhubungan dengan sistem prosedur, hubungan tata kerja, menentukan sistem koordinasi, pelaporan dan pemeriksaan.

Menurut (Handoko, 2000) menyatakan bahwa analisis menunjukan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil, tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk dengan cara meningkatkan kembali pengetahuan pimpinan mengenai bagaimana proses-proses pengawasan yang seharusnya dilakukan, mengikuti workshop atau pelatihan-pelatihan yang terkait dengan pengawasan. Sehingga dari bekal pengetahuan tersebut pimpinan dapat melakukan pengawasan terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan tugas yang diawasi. Dan pimpinan mendapat gambaran yang jelas terkait bagaimana seharusnya pengawasan dilakukan. Sehingga tujuan awal dari organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan di kementerian agama kota padang panjang menggambarkan kurang baik dan perlunya upaya dari pimpinan untuk meningkatkan lagi agar menjadi lebih baik.

D. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang bahwa ada beberapa kelemahan atau kendala yang penelitian temukan untuk meneliti tentang pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang diantaranya adalah:

1. Pada saat melakukan pengamatan penulis tidak menggunakan alat ukur, sehingga yang penulis uraikan pada latar belakang adalah yang didapatkan dari hasil pengamatan tanpa menggunakan alat ukur.
2. Pada saat penyebaran angket, responden terkadang mengisi angket tidak dengan sepenuh hati dan hanya sekedar mengisi saja tanpa memperhatikan dengan keadaan yang ada dilapangan.
3. Beberapa pegawai dalam mengisi angket bekerja sama, saling memperlihatkan jawaban angket yang diisi sehingga tidak membaca angket dengan seksama dan tidak serius untuk mengisi angket karena banyak pegawai yang jenuh membaca item-item angket.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Standar yang digunakan dalam pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang belum benar-benar tepat, di buktikan dengan hasil capaian 72,15%. Terutama pada ketepatan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.
2. Penilaian yang dilaksanakan dalam pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang belum benar-benar tepat, dibuktikan dengan hasil capaian 68,95%.
3. Tindak lanjut yang dilaksanakan dalam Pelaksanaan pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang belum benar-benar tepat, dibuktikan dengan hasil capaian 63,28%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus meningkatkan monitoring atau pemantauan terhadap semua pegawai yang berada di kantor sebagai berikut ini:
 - a. Pada aspek penetapan standar pimpinan perlu memperbaiki dan melengkapi semua instrument yang terkait dengan pelaksanaan pengawasan, Sehingga pegawai dapat terkontrol dalam melaksanakan

tugas bekerja dan mengurangi penyimpangan pada penetapan standar yang telah ditentukan.

- b. Pada aspek penilaian dalam melakukan pengawasan maka pimpinan harus melakukan pengukuran dengan menggunakan instrument penilaian terhadap apa yang telah direncanakan sebelumnya dengan apa yang telah dikerjakan oleh pegawai. Sehingga dengan begitu bisa diketahui sejauh mana tujuan yang direncanakan dapat tercapai.
 - c. Pada aspek tindak lanjut dalam melakukan pengawasan maka pimpinan harus memperhatikan dan memantau pegawai. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka pimpinan dapat memberikan arahan dan melakukan perbaikan terhadap penyimpangan tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar bisa meneliti lebih lanjut, lebih dalam, dan lebih luas lagi mengenai pelaksanaan pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, N. (2014). *Pengawasan Pendidikan Tinjauan, Teori, Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzana, M. (2016). Kontribusi pengawasan Atasan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat.
- Gavinov, I. T. (2016). *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyajarta.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Latisma dj. (2011). *Evaluasi Pendidikan*. Padang: UNP Pers.
- Manullang. (2002). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM Pers.
- Matin. (2014). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pemerintah, P. (2019). Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudjana. (2010). *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sule, E. T. (2005). *pengantar manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syahril. (2018). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan (Pertama)*. Padang: SUKABINA Press.
- Tjutju, Y., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, & Husein. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. (2013). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zubir, S., & Dkk. (2012). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1, NO.1. ISSN 2302-0199.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Judul : Pelaksanaan Pengawasan Di Kementerian Agama Kota Padang Panjang

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Jumlah
Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang	<i>Penetapan Standar</i>	1. Kejelasan rencana atau tujuan	1-3	12
		2. Waktu	4-6	
		3. Dana	7-8	
4. Sarana dan prasarana atau fasilitas		9-10		
5. Mutu		11-12		
Penilaian	<i>Penilaian</i>	1. Penilaian secara formatif	13-17	10
		2. Penilaian secara sumatif	18-22	
Tindak Lanjut	<i>Tindak Lanjut</i>	1. Memberikan arahan	3-25	15
		2. Memberikan bimbingan	6-28	
		3. Memberikan pujian	9-31	
		4. Memberikan penghargaan	32-34	
		5. Memberikan teguran atau peringatan dan sanksi	35-37	

Lampiran 2. Angket Penelitian**PENGANTAR ANGKET PENELITIAN**

Padang, 14 Oktober 2019

Kepada,
Kepada Yth. Bapak/ibu Karyawan/i
Kementerian Agama Kota Padang Panjang

Di Tempat

Dengan Hormat,

Terlebih dahulu saya mendoakan semoga Bapak/ibu berada dalam keadaan sehat selalu dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin. Dengan ini saya sampaikan kepada Bapak/ibu bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian tentang “Pelaksanaan Pengawasan Di Kementerian Agama Kota Padang Panjang”. Penelitian ini sangat diperlukan untuk penulisan skripsi dalam rangka menyelesaikan pendidikan di Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mengharapkan bantuan, kerjasama dan kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi angket yang terlampir di belakang ini secara jujur dan apa adanya sesuai dengan apa yang Bapak/ibu temui, alami, rasakan, dan ketahui.

Adapun jawaban yang bapak/ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan jawaban tersebut tidak ada hubungannya dengan tugas ataupun karir yang merugikan Bapak/ibu bahkan informasi atau jawaban yang diberikan merupakan sumbangan yang sangat berharga untuk penyelesaian penelitian ini. Atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sonia Reskina Rustam
NIM. 15002110

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Angket ini dibuat dalam bentuk pernyataan. Masing-masing pernyataan disediakan 5 (lima) alternatif pilihan jawaban. Pilihan jawaban tersebut tersusun dalam bentuk : Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

Kepada Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap cocok dengan memberikan tanda checklist (√) pada tempat yang telah disediakan. Contoh alternatif jawaban yang dianggap sesuai untuk variabel pelaksanaan pengawasan adalah sebagai berikut:

Contoh Pengisian

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Pimpinan melaksanakan pengawasan dengan maksimal					

Keterangan :

Selalu (SL)

Sering (SR)

Kadang-kadang (KD)

Jarang (JR)

Tidak Pernah (TP)

Jika Bapak/Ibu memilih SL seperti contoh diatas, artinya Pimpinan selalu melaksanakan pengawasan dengan maksimal. Jika Bapak/Ibu ingin mengganti pilihan, maka beri tanda (X) pada jawaban keliru tersebut, selanjutnya pilih alternatif jawaban lain yang tersedia dengan memberikan tanda (√).

Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sonia Reskina Rustam
NIM. 15002110

Pelaksanaan Pengawasan Di Kementerian Agama Kota Padang Panjang

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
A. Penetapan Standar						
a. Kejelasan rencana atau tujuan						
1	Pimpinan mendiskusikan tujuan pekerjaan yang harus bapak/ibu capai dalam melaksanakan tugas					
2	Pimpinan menentukan kriteria tugas dan jenis pekerjaan yang harus bapak/ibu lakukan					
3	Pimpinan menentukan strategi yang sesuai kepada bapak/ibu sebelum pekerjaan diberikan					
b. Waktu						
4	Pimpinan menginformasikan kepada bapak/ibu tentang jangka waktu penyelesaian tugas					
5	Pimpinan menginformasikan kepada bapak/ibu terkait target yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu					
6	Pimpinan menyampaikan kepada bapak/ibu tentang batas waktu penyerahan laporan kegiatan					
c. Dana						
7	Pimpinan mengalokasikan dana sesuai dengan yang bapak/ibu butuhkan dalam melaksanakan kegiatan					
8	Pimpinan menginformasikan kriteria penggunaan dana dalam melaksanakan tugas					
d. Sarana dan prasarana atau fasilitas						
9	Pimpinan memberikan informasi kepada bapak/ibu terhadap penggunaan fasilitas pendukung dalam pelaksanaan tugas					

10	Pimpinan memeriksa kelengkapan fasilitas yang akan bapak/ibu gunakan dalam melaksanakan tugas					
e. Mutu						
11	Pimpinan menginformasikan rencana pelaksanaan pekerjaan kepada bapak/ibu dalam rangka mencapai kualitas pekerjaan yang diharapkan					
12	Pimpinan memberitahukan ukuran keberhasilan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bapak/ibu					
B. Penilaian						
a. Penilaian secara formatif						
13	Pimpinan menilai proses kerja yang bapak/ibu laksanakan apakah sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya					
14	Pimpinan menilai pelaksanaan tugas yang bapak/ibu lakukan sesuai dengan format instrument yang telah ditetapkan sebelumnya					
15	Pimpinan menilai ketepatan waktu bapak/ibu dalam pelaksanaan tugas apakah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
16	Pimpinan menilai kinerja bapak/ibu berdasarkan kemampuan kerja bapak/ibu dilihat dari tingkat golongan					
17	Pimpinan menilai kesiapan bapak/ibu dalam menghadapi pekerjaan					
b. Penilaian secara sumatif						
18	Pimpinan melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang bapak/ibu lakukan secara teratur					
19	Pimpinan menilai laporan tertulis yang bapak/ibu buat sesuai dengan fakta yang ada					

20	Pimpinan melakukan tindakan perbandingan terhadap hasil pekerjaan yang bapak/ibu lakukan dengan target yang telah ditetapkan					
21	Pimpinan menyampaikan hasil penilaiannya tentang pelaksanaan tugas yang bapak/ibu lakukan					
22	Pimpinan menilai kinerja bapak/ibu yang mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja					
C. Tindak Lanjut						
a. Memberikan arahan						
23	Pimpinan memberikan arahan yang jelas tentang pelaksanaan pekerjaan yang belum bapak/ibu pahami					
24	Pimpinan memberikan saran kepada bapak/ibu untuk memperbaiki hal-hal yang dinilai kurang tepat dalam melaksanakan pekerjaan					
25	Pimpinan memberikan petunjuk untuk memperbaiki jika bapak/ibu melakukan kesalahan dalam bekerja					
b. Memberikan bimbingan						
26	Pimpinan membimbing bapak/ibu dalam menyelesaikan tugas					
27	Pimpinan memberikan arahan kepada bapak/ibu apabila terlihat mengalami kesulitan					
28	Pimpinan memberikan panduan yang jelas terhadap pekerjaan yang bapak/ibu lakukan dapat terlaksana dengan maksimal					
c. Memberikan penghargaan						
29	Pimpinan memberikan penghargaan kepada bapak/ibu jika pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					

30	Pimpinan memberikan reward khusus kepada bapak/ibu yang mempunyai prestasi dalam bekerja					
31	Pimpinan memberikan hadiah dan penghargaan kepada bapak/ibu yang memiliki loyalitas yang tinggi					
d. Memberikan pujian						
32	Pimpinan memberikan pujian terhadap bapak/ibu jika melakukan pekerjaan dengan baik					
33	Pimpinan memuji dan memberikan apresiasi terhadap bapak/ibu yang selalu datang tepat waktu					
34	Pimpinan memberikan pujian terhadap bapak/ibu yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan tugas					
e. Memberikan teguran atau peringatan dan sanksi						
35	Pimpinan memberikan peringatan apabila bapak/ibu melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas					
36	Pimpinan memberikan teguran secara lisan apabila bapak/ibu tidak serius dalam melaksanakan pekerjaan					
37	Pimpinan memberikan sanksi terhadap bapak/ibuk apabila kesalahan tersebut diulangi					

Lampiran 3. Tabel analisis uji coba

Responden	Item																																					Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37			
1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	162	
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	104	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	147	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	107	
5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	127	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	147
7	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	118	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111
9	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	129	
10	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2	3	3	1	3	2	2	3	3	115	
Total	35	33	34	35	37	34	35	37	34	33	37	37	34	33	34	33	35	33	34	35	34	35	31	34	35	34	34	37	34	25	37	37	28	33	35	35	37	1267		
Rata-rata	3.5	3.3	3.4	3.5	3.7	3.4	3.5	3.7	3.4	3.3	3.7	3.7	3.4	3.3	3.4	3.3	3.5	3.3	3.4	3.5	3.4	3.5	3.1	3.4	3.5	3.4	3.4	3.7	3.4	2.5	3.7	3.7	2.8	3.3	3.5	3.5	3.7	126.7		

Lampiran 4. Hasil Uji Coba Penelitian

ANALISIS HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

A. Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas instrumen penelitian menggunakan program SPSS 16.0 untuk mencari valid per item pernyataan yang digunakan dalam angket penelitian. Uji coba angket diberikan kepada 10 orang pegawai selain dari populasi penelitian. Berhubung penyebaran angket diberikan kepada 10 orang pegawai, maka nilai r tabel untuk $N=10$ yaitu 0,632 yang berpedoman kepada tabel nilai-nilai r Product Moment. Jika nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, namun apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka item tersebut tidak valid. Hasil perhitungan yang dilakukan sebagai berikut:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
VAR00001	123.2000	354.844	.826	.976	Valid
VAR00002	123.4000	360.044	.840	.976	Valid
VAR00003	123.3000	368.011	.693	.977	Valid
VAR00004	123.2000	354.844	.826	.976	Valid
VAR00005	123.0000	359.111	.877	.976	Valid
VAR00006	123.3000	368.011	.693	.977	Valid
VAR00007	123.2000	354.844	.826	.976	Valid
VAR00008	123.0000	359.111	.877	.976	Valid
VAR00009	123.3000	368.011	.693	.977	Valid
VAR00010	123.4000	360.044	.840	.976	Valid
VAR00011	123.0000	359.111	.877	.976	Valid
VAR00012	123.0000	359.111	.877	.976	Valid
VAR00013	123.3000	368.011	.693	.977	Valid

VAR00014	123.4000	360.044	.840	.976	Valid
VAR00015	123.3000	368.011	.693	.977	Valid
VAR00016	123.4000	360.044	.840	.976	Valid
VAR00017	123.2000	360.400	.786	.976	Valid
VAR00018	123.4000	360.044	.840	.976	Valid
VAR00019	123.3000	368.011	.693	.977	Valid
VAR00020	123.2000	360.400	.786	.976	Valid
VAR00021	123.3000	368.011	.693	.977	Valid
VAR00022	123.2000	354.844	.826	.976	Valid
VAR00023	123.6000	350.267	.741	.977	Valid
VAR00024	123.3000	368.011	.693	.977	Valid
VAR00025	123.2000	354.844	.826	.976	Valid
VAR00026	123.3000	368.011	.693	.977	Valid
VAR00027	123.3000	368.011	.693	.977	Valid
VAR00028	123.0000	359.111	.877	.976	Valid
VAR00029	123.3000	368.011	.693	.977	Valid
VAR00030	124.2000	376.178	.130	.980	Tidak Valid
VAR00031	123.0000	359.111	.877	.976	Valid
VAR00032	123.0000	359.111	.877	.976	Valid
VAR00033	123.9000	376.767	.090	.981	Tidak Valid
VAR00034	123.4000	360.044	.840	.976	Valid
VAR00035	123.2000	354.844	.826	.976	Valid
VAR00036	123.2000	354.844	.826	.976	Valid
VAR00037	123.0000	359.111	.877	.976	Valid

Dari hasil uji coba yang telah dilakukan semua pernyataan yang berjumlah 35 item dinyatakan valid .

B. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan program SPSS 16.0 untuk mencari tingkat kepercayaan instrumen penelitian yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan

r tabel 0,632. Jika nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel maka instrumen dinyatakan reliabel, namun apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka instrumen tidak reliabel. Hasil perhitungan yang dilakukan sebagai berikut:

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	37

Dari hasil perhitungan didapatkan r hitung lebih besar dari pada r tabel yaitu sebesar 0,977 yang artinya instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Lampiran 5. Tabel Nilai-Nilai Rho

TABEL NILAI-NILAI RHO

N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif
	5%	1%		5%	1%
5	1,000		16	0,506	0,665
6	0,886	1,000	18	0,475	0,626
7	0,786	0,929	20	0,450	0,591
8	0,738	0,881	22	0,428	0,562
9	0,683	0,833	24	0,409	0,537
10	0,648	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,715	30	0,364	0,478

Lampiran 6. Nilai-Nilai r Product Moment

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	The Level of Significance		N	TheLevelofSignificance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 7. Angket Penelitian Setelah Uji Coba

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
D. Penetapan Standar						
f. Kejelasan rencana atau tujuan						
1	Pimpinan mendiskusikan tujuan pekerjaan yang harus bapak/ibu capai dalam melaksanakan tugas					
2	Pimpinan menentukan kriteria tugas dan jenis pekerjaan yang harus bapak/ibu lakukan					
3	Pimpinan menentukan strategi yang sesuai kepada bapak/ibu sebelum pekerjaan diberikan					
g. Waktu						
4	Pimpinan menginformasikan kepada bapak/ibu tentang jangka waktu penyelesaian tugas					
5	Pimpinan menginformasikan kepada bapak/ibu terkait target yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu					
6	Pimpinan menyampaikan kepada bapak/ibu tentang batas waktu penyerahan laporan kegiatan					
h. Dana						
7	Pimpinan mengalokasikan dana sesuai dengan yang bapak/ibu butuhkan dalam melaksanakan kegiatan					
8	Pimpinan menginformasikan kriteria penggunaan dana dalam melaksanakan tugas					
i. Sarana dan prasarana atau fasilitas						
9	Pimpinan memberikan informasi kepada bapak/ibu terhadap penggunaan fasilitas pendukung dalam pelaksanaan tugas					

10	Pimpinan memeriksa kelengkapan fasilitas yang akan bapak/ibu gunakan dalam melaksanakan tugas					
j. Mutu						
11	Pimpinan menginformasikan rencana pelaksanaan pekerjaan kepada bapak/ibu dalam rangka mencapai kualitas pekerjaan yang diharapkan					
12	Pimpinan memberitahukan ukuran keberhasilan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bapak/ibu					
E. Penilaian						
c. Penilaian secara formatif						
13	Pimpinan menilai proses kerja yang bapak/ibu laksanakan apakah sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya					
14	Pimpinan menilai pelaksanaan tugas yang bapak/ibu lakukan sesuai dengan format instrument yang telah ditetapkan sebelumnya					
15	Pimpinan menilai ketepatan waktu bapak/ibu dalam pelaksanaan tugas apakah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
16	Pimpinan menilai kinerja bapak/ibu berdasarkan kemampuan kerja bapak/ibu dilihat dari tingkat golongan					
17	Pimpinan menilai kesiapan bapak/ibu dalam menghadapi pekerjaan					
d. Penilaian secara sumatif						
18	Pimpinan melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang bapak/ibu lakukan secara teratur					
19	Pimpinan menilai laporan tertulis yang bapak/ibu buat sesuai dengan fakta yang ada					

20	Pimpinan melakukan tindakan perbandingan terhadap hasil pekerjaan yang bapak/ibu lakukan dengan target yang telah ditetapkan					
21	Pimpinan menyampaikan hasil penilaiannya tentang pelaksanaan tugas yang bapak/ibu lakukan					
22	Pimpinan menilai kinerja bapak/ibu yang mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja					
F. Tindak Lanjut						
f. Memberikan arahan						
23	Pimpinan memberikan arahan yang jelas tentang pelaksanaan pekerjaan yang belum bapak/ibu pahami					
24	Pimpinan memberikan saran kepada bapak/ibu untuk memperbaiki hal-hal yang dinilai kurang tepat dalam melaksanakan pekerjaan					
25	Pimpinan memberikan petunjuk untuk memperbaiki jika bapak/ibu melakukan kesalahan dalam bekerja					
g. Memberikan bimbingan						
26	Pimpinan membimbing bapak/ibu dalam menyelesaikan tugas					
27	Pimpinan memberikan arahan kepada bapak/ibu apabila terlihat mengalami kesulitan					
28	Pimpinan memberikan panduan yang jelas terhadap pekerjaan yang bapak/ibu lakukan dapat terlaksana dengan maksimal					
h. Memberikan penghargaan						
29	Pimpinan memberikan penghargaan kepada bapak/ibu jika pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					

30	Pimpinan memberikan hadiah dan penghargaan kepada bapak/ibu yang memiliki loyalitas yang tinggi					
i. Memberikan pujian						
31	Pimpinan memberikan pujian terhadap bapak/ibu jika melakukan pekerjaan dengan baik					
32	Pimpinan memberikan pujian terhadap bapak/ibu yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan tugas					
j. Memberikan teguran atau peringatan dan sanksi						
33	Pimpinan memberikan peringatan apabila bapak/ibu melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas					
34	Pimpinan memberikan teguran secara lisan apabila bapak/ibu tidak serius dalam melaksanakan pekerjaan					
35	Pimpinan memberikan sanksi terhadap bapak/ibuk apabila kesalahan tersebut diulangi					

Lampiran 8. Data mentah hasil penelitian

No	Responden	Butir																																			Jumlah		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1	A	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	125
2	B	3	4	4	3	5	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	120	
3	C	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	3	120		
4	D	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	116		
5	E	4	3	4	3	4	4	4	3	1	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	5	113		
6	F	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	113		
7	G	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	2	3	130		
8	H	3	5	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	3	5	3	3	2	4	5	5	5	5	3	3	131			
9	I	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	105		
10	J	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	1	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	116		
11	K	2	3	4	3	2	2	4	2	2	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	112		
12	L	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	1	2	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	1	3	4	2	3	4	3	2	108		
13	M	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3	5	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	126			
14	N	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	3	2	2	3	4	4	121			
15	O	4	5	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	1	3	2	3	3	106			
16	P	3	3	4	2	3	3	5	3	5	4	3	5	3	2	4	4	3	4	2	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	125		
17	Q	5	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	111		
18	R	5	4	4	3	5	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	108		
19	S	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	128		
20	T	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	2	1	2	2	2	3	4	2	110		
21	U	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	114		
22	V	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129		
23	W	3	3	3	3	4	3	5	4	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	118		
24	X	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	128		
25	Y	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	134		
26	Z	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	129		
27	AA	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	105		
28	AB	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	132		
29	AC	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	117		
30	AD	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117		
31	AE	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	145		
32	AF	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	136		
33	AG	3	2	2	3	3	1	4	3	2	4	4	3	1	4	2	4	5	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	107		
34	AH	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	115		
35	AI	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	3	2	3	3	123		
36	AJ	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	5	5	4	3	3	3	2	3	5	5	5	122			
37	AK	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	103		
38	AL	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	109		
	Jumlah	140	148	146	134	141	130	142	133	133	139	122	132	128	138	134	125	136	130	128	127	133	128	124	119	131	127	129	114	118	116	123	113	125	109	115			
	Rata-rata	3.68	3.89	3.84	3.53	3.71	3.42	3.74	3.5	3.5	3.66	3.21	3.47	3.37	3.63	3.53	3.29	3.58	3.42	3.37	3.34	3.5	3.37	3.26	3.13	3.45	3.34	3.39	3	3.11	3.05	3.24	2.97	3.29	2.87	3.03			


Lampiran 9. Tabulasi data hasil penelitian

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Jumlah		Rata-Rata	(%) Pencapaian	Kriteria
		SL		SR		KD		JR		TP		F	Fx			
		F	Fx	F	Fx	F	Fx	F	Fx	F	Fx					
A. Penetapan Standar																
1	Pimpinan mendiskusikan tujuan pekerjaan yang harus bapak/ibu capai dalam melaksanakan tugas	3	15	21	84	13	39	1	2	0	0	38	140	3.68	73.68	Cukup
2	Pimpinan menentukan kriteria tugas dan jenis pekerjaan yang harus bapak/ibu lakukan	10	50	16	64	10	30	2	4	0	0	38	148	3.89	77.89	Cukup
3	Pimpinan menentukan strategi yang sesuai kepada bapak/ibu sebelum pekerjaan diberikan	6	30	21	84	10	30	1	2	0	0	38	146	3.84	76.84	Cukup
4	Pimpinan menginformasikan kepada bapak/ibu tentang jangka waktu penyelesaian tugas	2	10	17	68	18	54	1	2	0	0	38	134	3.53	70.53	Cukup
5	Pimpinan menginformasikan kepada bapak/ibu terkait target yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu	5	25	18	72	14	42	1	2	0	0	38	141	3.71	74.21	Cukup
6	Pimpinan menyampaikan kepada bapak/ibu tentang batas waktu penyerahan laporan kegiatan	4	20	15	60	13	39	5	10	1	1	38	130	3.42	68.42	Cukup
7	Pimpinan mengalokasikan dana sesuai dengan yang bapak/ibu butuhkan dalam melaksanakan	5	25	18	72	15	45	0	0	0	0	38	142	3.74	74.74	Cukup
8	Pimpinan menginformasikan kriteria penggunaan dana dalam melaksanakan tugas	5	25	14	56	14	42	5	10	0	0	38	133	3.50	70.00	Cukup
9	Pimpinan memberikan informasi kepada bapak/ibu terhadap penggunaan fasilitas pendukung	3	15	18	72	13	39	3	6	1	1	38	133	3.50	70.00	Cukup
10	Pimpinan memeriksa kelengkapan fasilitas yang akan bapak/ibu gunakan dalam melaksanakan tugas	3	15	19	76	16	48	0	0	0	0	38	139	3.66	73.16	Cukup
11	Pimpinan menginformasikan rencana pelaksanaan pekerjaan kepada bapak/ibu dalam rangka	1	5	9	36	25	75	3	6	0	0	38	122	3.21	64.21	Kurang Baik
12	Pimpinan memberitahukan ukuran keberhasilan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bapak/ibu	2	10	16	64	18	54	2	4	0	0	38	132	3.47	69.47	Cukup
Rata-rata													3.61	72.15	Cukup	

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Jumlah		Rata-Rata	(%) Pencapaian	Kriteria
		SL		SR		KD		JR		TP		F	Fx			
		F	Fx	F	Fx	F	Fx	F	Fx	F	Fx					
B. Penilaian																
1	Pimpinan menilai proses kerja yang bapak/ibu laksanakan apakah sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya	1	5	14	56	22	66	0	0	1	1	38	128	3.37	67.37	Cukup
2	Pimpinan menilai pelaksanaan tugas yang bapak/ibu lakukan sesuai dengan format instrument yang telah ditetapkan sebelumnya	4	20	17	68	16	48	1	2	0	0	38	138	3.63	72.63	Cukup
3	Pimpinan menilai ketepatan waktu bapak/ibu dalam pelaksanaan tugas apakah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	4	20	13	52	20	60	1	2	0	0	38	134	3.53	70.53	Cukup
4	Pimpinan menilai kinerja bapak/ibu berdasarkan kemampuan kerja bapak/ibu dilihat dari tingkat golongan	3	15	12	48	17	51	5	10	1	1	38	125	3.29	65.79	Cukup
5	Pimpinan menilai kesiapan bapak/ibu dalam menghadapi pekerjaan	5	25	16	64	13	39	4	8	0	0	38	136	3.58	71.58	Cukup
6	Pimpinan melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang bapak/ibu lakukan secara teratur	4	20	14	56	15	45	4	8	1	1	38	130	3.42	68.42	Cukup
7	Pimpinan menilai laporan tertulis yang bapak/ibu buat sesuai dengan fakta yang ada	3	15	13	52	17	51	5	10	0	0	38	128	3.37	67.37	Cukup
8	Pimpinan melakukan tindakan perbandingan terhadap hasil pekerjaan yang bapak/ibu lakukan dengan target yang telah ditetapkan	0	0	16	64	19	57	3	6	0	0	38	127	3.34	66.84	Cukup
9	Pimpinan menyampaikan hasil penilaiannya tentang pelaksanaan tugas yang bapak/ibu lakukan	5	25	13	52	16	48	4	8	0	0	38	133	3.50	70.00	Cukup
10	Pimpinan menilai kinerja bapak/ibu yang mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja	5	25	10	40	17	51	6	12	0	0	38	128	3.37	67.37	Cukup
Rata-rata													3.45	68.95	Cukup	

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Jumlah		Rata-Rata	(%) Pencapaian	Kriteria
		SL		SR		KD		JR		TP		F	Fx			
		F	Fx	F	Fx	F	Fx	F	Fx	F	Fx					
C. Tindak Lanjut																
1	Pimpinan memberikan arahan yang jelas tentang pelaksanaan pekerjaan yang belum bapak/ibu pahami	3	15	10	40	19	57	6	12	0	0	38	124	3.26	65.26	Cukup
2	Pimpinan memberikan saran kepada bapak/ibu untuk memperbaiki hal-hal yang dinilai kurang tepat dalam melaksanakan pekerjaan	3	15	10	40	16	48	7	14	2	2	38	119	3.13	62.63	Kurang Baik
3	Pimpinan memberikan petunjuk untuk memperbaiki jika bapak/ibu melakukan kesalahan dalam bekerja	4	20	13	52	17	51	4	8	0	0	38	131	3.45	68.95	Cukup
4	Pimpinan membimbing bapak/ibu dalam menyelesaikan tugas	2	10	11	44	23	69	2	4	0	0	38	127	3.34	66.84	Cukup
5	Pimpinan memberikan arahan kepada bapak/ibu apabila terlihat mengalami kesulitan	3	15	14	56	16	48	5	10	0	0	38	129	3.39	67.89	Cukup
6	Pimpinan memberikan panduan yang jelas terhadap pekerjaan yang bapak/ibu lakukan dapat terlaksana dengan maksimal	1	5	10	40	17	51	8	16	2	2	38	114	3.00	60.00	Kurang Baik
7	Pimpinan memberikan penghargaan kepada bapak/ibu jika pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	1	5	10	40	19	57	8	16	0	0	38	118	3.11	62.11	Kurang Baik
8	Pimpinan memberikan hadiah dan penghargaan kepada bapak/ibu yang memiliki loyalitas yang tinggi	2	10	9	36	17	51	9	18	1	1	38	116	3.05	61.05	Kurang Baik
9	Pimpinan memberikan pujian terhadap bapak/ibu jika melakukan pekerjaan dengan baik	1	5	14	56	16	48	7	14	0	0	38	123	3.24	64.74	Kurang Baik
10	Pimpinan memberikan pujian terhadap bapak/ibu yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan	1	5	7	28	20	60	10	20	0	0	38	113	2.97	59.47	Kurang Baik
11	Pimpinan memberikan peringatan apabila bapak/ibu melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas	1	5	15	60	16	48	6	12	0	0	38	125	3.29	65.79	Cukup
12	Pimpinan memberikan teguran secara lisan apabila bapak/ibu tidak serius dalam melaksanakan pekerjaan	1	5	4	16	22	66	11	22	0	0	38	109	2.87	57.37	Kurang Baik
13	Pimpinan memberikan sanksi terhadap bapak/ibu apabila kesalahan tersebut diulangi	2	10	6	24	21	63	9	18	0	0	38	115	3.03	60.53	Kurang Baik
Rata-rata													3.16	63.28	Kurang Baik	

Lampiran 10. Surat Izin Penelitian dari Jurusan

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Alamat: Jln. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131
Telephone: 0751-40343 Fax: 0751*-7058693
Website: <http://fip.unp.ac.id>

9 Oktober 2019

Nomor : 619/UN35.1.4.2/AK/2019
Lamp : -
Hal : *Izin Penelitian*
A.n. Sonia Reskina Rustam

Kepada : Yth. Kepala Kementerian Agama Kota Padang Panjang
di
Tempat

Dengan hormat,
Dalam rangka penyelesaian studi sdr **A.n. Sonia Reskina Rustam 15002110/2015**
Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP, akan melakukan penelitian untuk
penulisan skripsi :

Judul Penelitian : Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama
Kota Padang Panjang

Objek : Pegawai


Tempat Penelitian : Kementerian Agama Kota Padang Panjang


Dosen Pembimbing : Dr. Hanif Al-kadri, M. Pd

Mulai Pelaksanaan : 14 Oktober 2019 s.d selesai

Sehubungan dengan ini kami mohon kiranya Bapak/Ibuk dapat memberikan izin kepada
Mahasiswa tersebut untuk melakukan **Penelitian** di wilayah Bapak/Ibu.

Atas kesediaan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.


**Mengelabun**
Wakil Dekan I FIP UNP
Dr. Hudiyanto, M.Ed
NIP. 19600416 198603 1 004

Ketua Jurusan

Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D
NIP. 19630424 198811 1 001

Tembusan :

1. Dekan FIP (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip Jurusan

Lampiran 11. Surat Izin Penelitian dari Kementerian Agama Kota Padang Panjang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANG PANJANG
 Jl. Uripsumohardjo No. 84 Padang Panjang 27121 Telepon (0752) 82149
 Email : padangpjg@kemenag.go.id


Nomor : 1542 /Kk.03.12-a/KP.01.1/10/2019 21 Oktober 2019
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

Yth . Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan
 UNP Padang

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP Padang nomor 619/UN35.1.4.2/AK/2019, tanggal 9 Oktober 2019, hal Izin Penelitian a.n. Sonia Reskina Rustam. Bersama ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya kami memberi izin untuk melakukan penelitian kepada :

Nama : Sonia Reskina Rustam
 Jurusan : Administrasi Pendidikan FIP UNP
 Judul Penelitian : Pelaksanaan Pengawasan di Kementerian Agama Kota Padang Panjang
 Objek Penelitian : Pegawai

Demikian surat izin penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.



Kepala
 Gusman Piliang