

**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PELAKSANAAN
PENGAWASAN MELEKAT OLEH PIMPINAN
DI DINAS PEMUDA DAN OLAH RAGA
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SIKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar sarjana pendidikan



Oleh
Rogabe Jaya Lumbangaol
14002029

Dosen Pembimbing

Drs. Irsyad, M. Pd
NIP. 19630630 199001 1 001

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

2019

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PENGAWASAN MELEKAT OLEH
PIMPINAN DI DINAS PEMUDA DAN OLAAHRAGA PROVINSI
SUMATERA BARAT

Nama : Rogabejaya lumbangaol
NIM/BP : 14002029/2014
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Oktober 2019

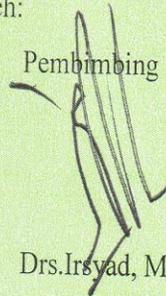
Disetujui Oleh:

Ketua Jurusan



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

Pembimbing



Drs. Irsyad, M.Pd.
NIP. 19630630 199001 1 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

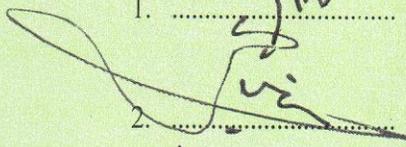
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan
Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

Nama : Rogabejaya lumbangaol
NIM/BP : 14002029/2014
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Oktober 2019

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Drs.Irsyad, M.Pd.	1. 
2. Anggota	: Jasrial, M.Pd.	2. 
3. Anggota	: Hadiyanto, M.Ed	3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rogabejaya lumbangaol
NIM/BP : 14002029/2014
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan
Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

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

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

Padang, Oktober 2019

Saya yang menyatakan,



Rogabejaya lumbangaol

NIM:14002029/2014

ABSTRAK

Rogabe jaya lumbangaol. 2019. Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena-fenomena yang terlihat tentang kurangnya pengawasan yang di lakukan pimpinan terhadap pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari aspek: 1) Pemantauan, 2) Pemeriksaan, 3) Pengendalian dan 4) Evaluasi

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai PNS dan Honorer yang berjumlah 115. Jumlah sampel pada penelitian berjumlah 55 pegawai. Alat pengukuran data adalah angket yang digunakan dalam bentuk *skala likert*. Berdasarkan uji coba angket diperoleh validitas dan reliabilitas angket. Hasil validitas diperoleh r hitung = **0,9091** > r tabel = **0,632** maka instrumen penelitian ini valid, sedangkan hasil reliabilitas di peroleh r hitung = **0,8354** > r tabel = **0,632**. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan rumus rata-rata (Mean)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek: 1) pemantauan mencapai tingkat 3,37.2) pemeriksaan mencapai tingkat 3,30. 3) pengendalian mencapai tingkat 3,26. 4) evaluasi mencapai tingkat 3,27

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Barat dengan kategori cukup baik dengan tingkat pencapaian 3,30

Keyword : persepsi pengawasan melekat

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“Persepsi Pegawai Tenteang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”**. Adapun tujuan penulisan proposal ini adalah sebagai syarat untuk meneliti fenomena yang terjadi di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, sehingga menjadi sebuah referensi untuk mencapai visi dan misi yang telah di rencanakan.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini banyak sekali hambatan dan keterbatasan yang penulis hadapi baik dalam persiapan, penyusunan, maupun dalam tahap penyelesaiannya. Namun dibalik semua itu penulis juga memperoleh banyak pengalaman dan pelajaran berharga yang dapat dipetik hikmahnya dan penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuannya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

- A. Rektor Universitas Negeri Padang.
- B. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam penulisan skripsi.
- C. Ibu Drs. Anisah, M.Pd selaku pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk kelancaran penulisan skripsi.

- D. Drs. Irsyad, M. Pd selaku dosen pembimbing yang telah tabah membimbing dalam pembuatan proposal ini.
- E. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
- F. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materil dan moril dalam menyelesaikan studi S1.
- G. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa AP 14 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian proposal ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi amal ibadah disisi Tuhan Yang Maha Esa dan mendapatkan balasan yang setimpal. Amin

Akhir kata semoga tulisan sederhana ini dapat memberikan arti dan manfaat bagi pembaca dan semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati kita semua. Amin.

Padang,juli 2019

Rogabe jaya lumbangaol

Nim:14002029

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Asumsi Penelitian.....	6
F. Pertanyaan Penelitian	6
G. Tujuan Penelitian.....	7
H. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Kajian Pustaka	9
B. Penelitian Relevan	29
C. Kerangka Konseptual	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel.....	31
C. Instrumen Penelitian.....	34
D. Prosedur Pengumpulan Data	37
E. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	40
B. Pembahasan	47
C. Keterbatasan Penelitian	56
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Pelaksanaan Pengawasan Melekat Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Prvinsi Sumatera Barat.....	19
Tabel 2. Jumlah Pegawai di Kanor Dinas Pemuda dan Olahraga Provisnsi Sumatera Barat	32
Tabel 3. Jumlah sampel Pegawai di Kanor Dinas Pemuda dan Olahraga Provisnsi Sumatera Barat.....	34
Tabel 4. Model Skala Likert.....	35
Tabel 5. Interpretasi Tingkat Capaian Skor	39
Tabel 6. Distribusi Data Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemantuan	41
Tabel 7. Distribusi pengolahan Data Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemeriksaan	42
Tabel 8. Distribusi Data Persepsi Guru tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Memelihara Hubungan Kerja Sama dengan Masyarakat.....	43
Tabel 9. Rekapitulasi Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek evaluasi.....	44
Tabel 10. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka konseptual tentang persepsi. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat oleh Pimpinan di Dinas Pemudah dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”.....	30
---	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen	64
Lampiran 2. Angket Penelitian.....	67
Lampiran 3. Tabel Analisis Uji Coba	72
Lampiran. 4 Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	73
Lampiran 5. Tabel Nilai-Nilai Rho.....	78
Lampiran 6. Nilai-Nilai r Product Moment	79
Lampiran 7. Data mentah Hasil Penelitian	80
Lampiran 8. Tabulasi Data Hasil Penelitian	81
Lampiran 9. Kesimpulan Perindikator	87
Lampiran 10. Dokumentasi panelitian	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan tidak lepas dari tenaga kerja yang berkualitas, punya loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi dari tenaga kerja itu sendiri. Sebaliknya, aktifitas organisasi tidak akan berjalan dengan baik jika tenaga kerja atau pegawai tersebut tidak memiliki disiplin dan juga tanggung jawab yang tinggi, dengan kata lain bahwa pegawai merupakan personil yang akan menggerakkan organisasi itu sendiri untuk mencapai visi dan misi yang telah di rencanakan. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, maka perlu penggerakan serta pemantauan terhadap pegawai tersebut agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya, oleh karena itu peran seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam hal ini. Pimpinan yang memiliki tanggung jawab serta disiplin yang tinggi akan mampu menggerakkan pegawai berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Keberadaan pimpinan sangat besar pengaruhnya pada kemajuan dan perkembangan organisasi yang dipimpinnya. Pimpinan juga bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pegawai dalam menjalankan tugas masing-masing pegawai. Di samping menggerakkan kemampuan yang dimiliki pegawai,

pimpinan juga merupakan orang yang harus mampu dan memiliki keberanian dalam mengambil keputusan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi. Pimpinan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, haruslah memahami arti dan sasaran yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut perlu adanya berbagai unsur pengawasan dari pimpinan. Secara umum pengawasan adalah proses untuk menjamin segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan. Lebih lengkapnya pengawasan adalah usaha yang disusun secara sistematis untuk menentukan acuan kerja pada proses perencanaan itu sendiri. Selain pengawasan yang disusun secara sistematis oleh pimpinan, pimpinan juga harus memiliki pengawasan secara langsung terhadap tiap-tiap pegawai yang nantinya yang akan memantau langsung setiap perkembangan pada pegawai, yang disebut dengan pengawasan melekat. Seperti yang dikemukakan oleh ” M. Situmorang (1998: 26) mengatakan bahwa pengawasan melekat yaitu berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah (pegawai) secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi.”

Pengawasan melekat yang dimiliki pimpinan merupakan salah satu syarat bagi keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas umum secara baik. Keberhasilan pengawasan pada akhirnya akan menambah berkembangnya budaya dan tata kerja yang baik juga. Tujuan dilaksanakannya

pengawasan melekat sesuai dengan instruksi presiden no 1 tahun 1989 yaitu terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, kebijaksanaan, rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dilakukan oleh atasan langsung.

Pengawasan melekat bertujuan supaya atasan secara langsung dapat mengetahui kegiatan nyata setiap aspek yang dilakukan bawahan itu sendiri selama waktu jam kerja berlangsung. Namun kenyataan yang penulis temukan ketika melaksanakan Praktek lapangan manajemen pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat bahwa pelaksanaan pengawasan melekat itu sendiri kurang berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari fenomena yang terjadi di lapangan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa pegawai yang masih sering terlambat hadir di kantor sesuai dengan waktu yang telah disepakati.
2. Masih terdapat beberapa pegawai yang di luar ruangan kerja saat jam kerja berlangsung.
3. Terdapat beberapa pegawai yang terlambat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan itu sendiri sehingga pimpinan itu sendiri sering mengambil alih pekerjaan itu sendiri.

4. Pegawai atau tamu pegawai bebas keluar masuk ruangan kerja tanpa seijin pimpinan.
5. Pimpinan memilih mengerjakan sendiri pekerjaan pegawai yang tidak sesuai dengan yang diharapkan
6. Pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan hanya pada waktu-waktu tertentu contohnya pada hari senin pagi saat mengadakan upacara dan hari jumat mengadakan senam pagi sebelum memasuki ruangan kerja (kantor)
7. Pengawasan yang di lakukan oleh Pimpinan hanya berdasarkan absensi tanpa memperhatikan pegawai secara langsung apakah hadir atau tidak.

Berdasarkan fenomenana di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang keadaan pengawasan pimpinan terhadap pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat itu sendiri, dengan judul penelitian **“Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat oleh Pimpinan di Dinas Pemudah dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan beberapa fenomena-fenomena diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang akan diangkat menjadi sebuah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pemantauan pimpinan terhadap pegawai mengenai keberadaannya di ruangan kerja saat jam kerja berlangsung

2. Kurangnya pengawasan pimpinan terhadap pegawai saat mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga tugas tersebut terlambat untuk diselesaikan
3. Kurangnya tindak lanjut atas sanksi yang diberikan pimpinan sehingga pegawai masih kerap terlambat hadir ke kantor
4. Kurangnya kepedulian pimpinan terhadap aktifitas pegawai sehingga tidak memperhatikan pegawai maupun tamu pegawai keluar masuk ke dalam ruangan secara bebas.
5. Kurangnya pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai sehingga waktu pekerjaan pegawai tidak sesuai langsung diambil alih pimpinan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas serta mengingat keterbatasan waktu, tenaga, biaya yang diperlukan dalam penelitian dan kemampuan penulis, maka untuk lebih fokus penelitian ini diberikan batasan masalah dan dari identifikasi diatas terlihat hampir semua masalah di atas mengarah ke pelaksanaan pengawasan langsung oleh pimpinan, penulis membatasi penelitian ini pada persepsi Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat oleh Pimpinan di Dinas Pemudah dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat ini meliputi: pemantauan, pemeriksaan, pengendalian dan evaluasi

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat?”

E. Asumsi Penelitian

Pengawasan melekat sangat mempengaruhi tercapainya sebuah tujuan yang diharapkan oleh sebuah organisasi dikarenakan pengawasan melekat memiliki tugas yang bersifat sebagai pengendali secara terus-menerus yang dilakukan terhadap bawahan, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

F. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penulis terhadap penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari segi pemantauan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.
2. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari aspek pemeriksaan tugas di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

3. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari aspek pengendalian di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.
4. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh atasan langsung dilihat dari aspek evaluasi di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

G. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari segi pemantauan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat..
2. Persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari aspek pemeriksaan tugas di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.
3. Persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari aspek pengendalian di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

4. Persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh atasan langsung dilihat dari aspek evaluasi di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

H. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang terkait di dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, terutama yaitu bagi :

1. Pimpinan, untuk dapat melaksanakan pengawasan dengan tepat dan benar sehingga tujuan yang direncanakan tercapai
2. Pegawai, sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya.
3. Peneliti, dapat menjadi referensi untuk judul penelitian yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Persepsi

a. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan pandangan, tanggapan, opini seseorang atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau suatu kejadian. Persepsi sebagai suatu proses yang menyeluruh dimana seseorang menyeleksi, mengorganisasikan, dan mengartikan segala sesuatu di lingkungannya. Seperti yang dikatakana oleh Wursanto (2002:289) “Persepsi meliputi penafsiran terhadap suatu objek dari sudut pandang atau pengalaman orang yang bersangkutan”.

Menurut Depdikbud (1997:759) persepsi merupakan (penerimaan) langsung dari suatu serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya tentang suatu objek dalam mengorganisasikan dan menginterpretasikan karya sehingga memiliki makna dalam lingkungan terhadap suatu objek yang sama, setiap orang kemungkinan memiliki persepsi yang berbeda-beda sesuai pandangan masing-masing

Wahab (2011:205) persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi

tentang lingkungannya, lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan menghasilkan suatu gambaran unik tentang kenyataan yang barang kali berbeda dengan kenyataan itu sendiri. Sedangkan Ivancevich (2006:116) mengatakan persepsi adalah sebagai proses kognitif seseorang memilih, mengorganisasikan dan memberikan arti kepada struktur lingkungan.

Menurut Veithzal(2003:326) persepsi di artikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari suatu proses seseorang melalui pengindraan. Jadi, persepsi merupakan suatu proses kognitif yang dialami oleh seseorang terhadap informasi yang diterimanya melalui alat indra yang dimilikinya, seperti indra penglihatan, pendengaran, peraba dan penciuman

b. Faktor-Faktor Persepsi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, menurut wahab (2011:206) ada dua faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu faktor dari dalam dan luar. Adapun faktor dari dalam terdiri dari proses pemahaman atau *learning*, motivasi dan kepribadian seseorang, sedangkan faktor dari luar diri misalnya, karena intensitas, ukuran, kontras, pengulangan, gerakan, dan objek

tersebut baru atau sudah dilihat. Sedangkan menurut Rivai (2003:231) individu mempersepsikan suatu benda yang sama secara berbeda-beda, hal ini di pengaruhi oleh beberapa faktor. *Pertama*, faktor yang ada pada pelaku persepsi (*perceiver*). Termasuk pada faktor pertama adalah sikap, keutuhan atau motif, kepentingan atau minat, pengalaman dan pengharapan individu. *Kedua*, faktor yang ada pada objek atau target yang dipersepsikan meliputi hal-hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, kedekatan. *Ketiga*, faktor konteks situasi dimana persepsi itu dilakukan meliputi waktu, keadaan atau tempat kerja dan keadaan sosial.

Menurut Thoha (2008:148) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan persepsi pada diri seseorang, yaitu

- 1). Psikologi

persepsi seseorang mengenai segala sesuatu di alam dunia ini, sangat dipengaruhi oleh keadaan psikologi. Sebagai contoh, suara merdu yang dinyanyikan seseorang, barang kali tidak akan menarik dan berkesan bagi seseorang yang sulit mendengar atau tuli. Ini berarti pemberian persepsi yang disampaikan oleh orang lain, tidak akan selalu sama hasilnya bagi tiap-tiap individu manusia yang menerimanya

2). Famili

Pengaruh yang paling besar terhadap anak-anak adalah familinya, orang tua yang telah mengembangkan suatu cara yang khusus di dalam memahami dan melihat kenyataan di dunia ini, banyak sikap dan persepsi-persepsi yang mereka turunkan kepadanya. Ini berarti keluarga bisa membentuk persepsi yang berbeda-beda dalam menghadapi suatu persoalan.

3). Kebudayaan

Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu juga merupakan salah satu faktor yang kuat di dalam mempengaruhi sikap, nilai dan cara seseorang memandang dan memahami keadaan di lingkungan ini.

2. Pengetian Pengawasan Dan Pengawasan Melekat

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu unsur dari kegiatan administrasi. Menurut Siagian (2005:125) pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Lebih lanjut menurut Handoko (2009:359) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, selanjutnya menurut Gilbert yang dikutip Sule (2008: 317) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Dengan adanya pengawasan maka akan mencegah atau mengurangi berbagai penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Pengawasan efektif diawali dengan perencanaan yang matang diikuti dengan pembinaan secara berkesinambungan sehingga jika ada pegawai yang bermasalah dapat segera diketahui dan selanjutnya ditangani sedini mungkin.

Manullang (2005:173) mendefinisikan bahwa pengawasan adalah sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Kata pengawasan sering mendapat konotasi yang tidak menyenangkan karena dianggap akan mengancam kebebasan individu, padahal dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta sangat memerlukan pengawasan untuk

tercapainya tujuan yang diharapkan. Tugas dari pimpinan atau atasan adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan dengan kebebasan individu atau bisa dikatakan mencari tingkat pengawasan yang tepat tanpa mengurangi kebebasan dari pegawai itu sendiri karena pengawasan yang berlebihan akan dapat mematikan kreatifitas pegawai dan mengancam keutuhan dari pencapaian tujuan organisasi sebaliknya jika pengawasan yang diberikan tidak mencukupi dari pimpinan dapat menimbulkan kelonggaran dan pemborosan sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini suatu lembaga yang pada dasarnya memiliki struktur organisasi dan sistem kerja yang jelas maka bentuk pengawasan yang diharapkan harus sesuai dengan yang diperlukan bukan hanya pengawasan yang berupa struktural juga harus menerapkan pengawasan langsung dari pemimpin itu sendiri atau yang sering disebut dengan pengawasan melekat yang diberikan pimpinan kepada pegawai itu sendiri

b. Pengawasan Melekat

Menurut Sittumorang (1998:71) mengatakan bahwa pengawasan melekat yaitu berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan bawahan secara langsung,

yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi yang bagaimanapun juga.

Nawawi (1995:8) mengatakan “ pengawasan melekat adalah suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi secara langsung oleh pimpinan organisasi terhadap semua komponen untuk mewujudkan kerja dilingkungan masing-masing dan secara terus menerus sehingga memaksimalkan dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah dalam pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Menurut instruksi presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang pedoman pelaksanaan pengawasan melekat (Waskat) adalah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif atau represif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara nomor: KEP/46/M.PAN/2004 tentang petunjuk pelaksanaan pengawasan melekat dalam penyelenggaraan pemerintah bahwa pengawasan melekat merupakan padanan istilah pengendalian atau pengendalian intern, selanjutnya disebut WASKAT adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi oleh pimpinan

unit/organisasi kerja terhadap pendayagunaan semua sumber daya, untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan yang dapat digunakan untuk pengembangan unit/organisasi kerja dimasa depan.

Kurniadin dan Macali (2012:368) mengatakan “pengawasan melekat ialah serangkaian kegiatan yang bersifat pengendalian yang terus-menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya secara preventif dan represif agar pelaksanaan tugas bawahan dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan”.

Menurut Engkoswara (2010: 223) pengawasan melekat adalah pengawasan yang dilakukan atasan langsung yang memiliki kekuasaan (power) yang dilakukan secara terus menerus secara preventif dan represif agar tugas yang diemban bawahan dapat terlaksana secara efektif dan efisien terhindar dari penyimpangan-penyimpangan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012 ; 196) waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, hal ini juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2012; 131) pemimpin harus memberikan perhatian kepada bawahan di dalam melaksanakan pekerjaan, agar bawahan merasa diperlukan kehadirannya dan bukan dianggap sebagai alat atau mesin saja.

Jadi dapat disimpulkan pengawasan melekat merupakan serangkaian kegiatan yang bersifat dimaulai dari pemantauan, pemeriksaan, pengendalian dan evaluasi yang terus menerus dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahan agar pelaksanaan tugas pegawai berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan melekat pada hakikatnya merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen lainnya. Pengawasan melekat dilakukan atasan langsung sesungguhnya merupakan pengawasan yang berasal dari dalam diri organisasi yang bersangkutan namun memiliki sifat yang dominan dan sangat menentukan mengingat kedudukan pimpinan yang menentukan jalannya mekanisme birokrasi yang bersangkutan.

c. Tujuan Pengawasan Melekat

Secara umum pengawasan bertujuan untuk mengendalikan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Tujuan yang paling utama dari pengawasan melekat ini yaitu agar seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai sesuai

dengan perencanaan yang baru dibuat, mencegah terjadinya penyimpangan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Newawi (1998:26) tujuan pengawasan melekat tidak berakhir diperolehnya temuan-temuan oleh atasan langsung dari hasil pemantauan, pemeriksaan atau evaluasi terhadap bawahan. Temuan-temuan itu akan bermanfaat bagi tujuan pengawasan melekat jika diiringi dengan tindak lanjut dari atasan yang mengembangkan fungsi pengawasan melekat. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan melekat bertujuan supaya atasan langsung dapat mengetahui kegiatan nyata setiap aspek dan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga secara langsung dapat mengambil tindakan nyata dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas maka penulis dapat mengambil indikator-indikator yang akan jadi panduan dalam melakukan penelitian tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, yaitu dapat di lihat dalam tabel indikator sebagai berikut :

Tabel 1. Indikator Pelaksanaan Pengawasan Melekat Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Prvinsi Sumatera Barat

No	Indikator	Para Ahli/Peraturan Pemerintah					Jumlah
		Vikto .M. Situmorang	Nawawi	Engkoswara	Rivai	keputusan menteri tahun 2004	
1.	Aspek Pemantauan		✓	✓	✓	✓	4
2.	Aspek Pemeriksaan		✓	✓	✓	✓	4
3.	Aspek Pengendalian	✓				✓	2
4.	Aspek Evaluasi		✓			✓	2

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Pengawasan Melekat memiliki beberapa aspek penting mulai dari aspek pemantauan, aspek pemeriksaan, aspek pengendalian dan aspek evaluasi. Dari aspek diatas bertujuan agar atasan langsung dapat mengetahui kegiatan nyata maupun pemasalahan yang dihadapi pegawai dalam pekerjaan atau tugas-tugas yang di berikan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat penjelasan sebagai berikut :

3. Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Atasan Langsung Dalam Pelaksanaan Tugas Pegawai

Pengawasan melekat bertujuan agar atasan langsung dapat mengetahui kegiatan nyata setiap aspek dan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam pelaksanaan pengawasan, ini dapat dilihat sebagai berikut

a. Pemantauan

Pemantauan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang tertentu dalam mengamati suatu kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam pelaksanaan pengawasan melekat pemantauan dapat dilakukan oleh pimpinan baik secara formal maupun informal.

1). Pemantauan Formal

Pemantauan formal dapat dilakukan secara berkala dengan interval waktu tertentu disesuaikan dengan sifat dan jenis tugas pokoknya. Misalnya pada acara-acara besar yang dilakukan di waktu-waktu tertentu. Pemantauan formal dapat menggunakan formulir tentang kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang pantau secara langsung oleh pimpinan itu sendiri . Pemantauan formal juga bertujuan menyaksikan langsung kejadian untuk

menampung masalah yang timbul dalam proses pelaksanaan pekerjaan berdasarkan laporan dan informasi. Selain itu pemantauan formal dapat dilakukan dengan kunjungan staff, dengan mendatangi langsung untuk mendapatkan informasi dan data mengenai pelaksanaan suatu kebijakan dan bilamana perlu memberikan petunjuk strategi pelaksanaannya.

2). Pemantauan Informal

Pemantauan informal dilakukan secara terus menerus melalui komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan. Misalnya dalam kegiatan sehari-hari pimpinan menunjukkan sikap yang mudah menerima pendapat dari pegawai dan pimpinanpun memberikan saran kepada pegawai yang mungkin saja kinerjanya kurang memuaskan. Pelaksanaan pengawasan melekat hendaknya tidak ditekankan pada aspek ketidakpercayaan kepada bawahan, tetapi diarahkan pada usaha membimbing dan member motivasi kepada bawahan. Pada umumnya pemantauan yang dilakukan baik secara formal maupun secara informal merupakan langkah seorang pimpinan untuk melakukan pengawasan melekat dalam hal melihat kualitas dan kuantitas dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sehingga penyimpangan

yang akan muncul dapat dicegah dan bawahan dapat bekerja dengan lebih baik dan berdisiplin tinggi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pemantauan merupakan indikator pelaksanaan pengawasan melekat.

b. Pemeriksaan

Pemeriksaan adalah kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung di mana atasan langsung yang berhak memeriksa suatu pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya agar pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana menurut Siagian (2007:258) memberikan definisi pengawasan sebagai “keseluruhan upaya pemeriksaan, pengamatan saat melaksanakan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Pemeriksaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pemeriksaan fisik dan pemeriksaan non fisik.

1). **Pemeriksaan Fisik**

Pemeriksaan fisik dapat dilakukan dengan memeriksa fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dan pemeriksaan perlengkapan-

perlengkapan yang mendukung dari tugas yang di berikan oleh pimpinan itu sendiri.

2). **Pemeriksaan Non Fisik**

Pemeriksaan non fisik dilakukan dengan melihat kegiatan-kegiatan yang berlangsung dalam organisasi. Peperiksaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukuan oleh pimpinan dalam mengawasi bawahannya menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemeriksaan merupakan suatu kegiatan melihat dengan teliti bagaimana pelaksanaan kegiatan organisasi apakah sudah berjalan denga efektif dan efisien. Dan dalam pengawasn melekat yang nantinya pinpinan langsung memeriksa kegiatan dari setiap kegiatan, sehingga dapat dikatakan bahwa pemeriksaan juga sala satu indikator dalam pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan.

c. Pengendalian

Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka atasan langsung mengatur dan menyelenggarakan sistem pengendalian lingkungan organisasi yang dipimpinnya. Dalam melaksanakan pengendalian harus berpedoman dengan ketentuan yang berlaku. Pengendalian

meliputi rencana organisasi serta semua metode dan ketentuan yang terkoordinir dalam pelaksanaan pengendalian tersebut.

Pengendalian dapat dilakukan melalui tahap-tahap yang telah ditentukan berdasarkan perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Adapun proses pengendalian yang dapat dilakukan dalam sebuah pengawasan melekat adalah :

- 1). Menentukan standar atau dasar untuk melakukan pengendalian

Sebelum melakukan pengendalian atasan langsung harus menentukan standar untuk dijadikan suatu alat ukur dalam melihat langsung pelaksanaan kerja pegawai sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Standar adalah kriteria-kriteria untuk mengukur pelaksanaan pekerjaan. Standar harus ditetapkan secara akurat sebelum pegawai melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan itu nantinya berjalan dengan baik.

- 2). Mengukur Pelaksanaan Kerja

Setelah standar pengendalian dibuat, maka atasan langsung melihat, menilai dan mengukur kinerja pelaksanaan tugas pegawai untuk mengetahui hasil yang ditetapkan dapat

dilaksanakan dan dicapai. Sebab penetapan standar akan sia-sia jika tidak disertai dengan cara mengukur pelaksanaan kegiatan kerja yang dilakukan. Pengukuran pelaksanaan kerja sebagai proses yang dilakukan secara terus menerus. Menurut Handoko (2000:364) ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan yaitu, pengamatan (observasi), laporan lisan maupun tulisan, metode-metode otomatis, inspeksi pengujian (test)

- 3). Membandingkan pelaksanaan dengan standar serta menentukan deviasi.

Selanjutnya atasan langsung membandingkan pelaksanaan nyata di lapangan dengan pelaksanaan yang di rencanakan sebelumnya, serta atasan langsung dapat menentukan apakah selama jalan kegiatan yang dilakukan pegawai terdapat penyimpangan-penyimpangan yang di lakukan pegawai dari prosedur kerja yang semestinya atau kemungkinan terjadinya peningkatan kerja dari pegawai.

- 4). Melakukan tindakan lanjut perbaikan jika terdapat penyimpangan

Jika hasil analisa menunjukkan perlu tindakan perbaikan dan koreksi atas terjadinya penyimpangan selama kegiatan kerja berlangsung. Maka tindakan ini harus diambil dalam berbagai bentuk seperti standar yang mungkin diubah, pelaksanaan kegiatan kegiatan yang diperbaiki.

d. Evaluasi

Secara umum Arti evaluasi adalah suatu upaya penilaian secara obyektif terhadap peraihian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil evaluasi ditujukan sebagai pertimbangan dalam penentuan perencanaan di masa mendatang..

Menurut Sudjono (2001:1) evaluasi adalah suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai. Evaluasi dalam pengawasan melekat yang dilakukan oleh atasan langsung adalah mengadakan penilaian terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan dengan cara mengadakan perbandingan antara kegiatan yang telah dilaksanakan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya apakah terdapat penyimpangan, kesalahan-kesalahan atau mungkin peningkatan dalam bekerja sebagaimana yang dijelaskan Nurdin

(1990:10) “aspek yang diawasi oleh pimpinan dalam rangka mengevaluasi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai ialah pegawai itu sendiri, penggunaan dana, material, waktu, dan mutu atau hasil yang telah di capai”. Berdasarkan teori diatas ada 4 aspek yang harus di perhatikan dalam melakukan evaluasi pelaksanaan pengawasan melekat yaitu sebagai berikut.

1). Pegawai itu sendiri

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi dan mendapatkan gaji setiap bulan. Berdasarkan devenisi tersebut dapat di asumsikan bahwa pegawai adalah semua penduduk yang mampu melekukan pekerjaan dan mendapatkan gaji setiap bulan.

2). Penggunaan dana

Dana adalah suatu anggaran yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini penggunaan dana di sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap suatu kegiatan yang dilakukan. Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan bertanggung jawab dengan proser penggunaan dana tersebut sehingga sesuai dengan yang dibutuhkan.

3). Material

Dalam hal ini material yang di maksud berkaitan dengan sarana dan prasarana yang di gunakan dalam sebuah kegiatan, apakah sarana dan prasarana yang di gunakan oleh pegawai masih layak atau tidak dalam menunjang kerja pagaeai itu sendiri sehingga akan berdampak terhadap pencapaian yang telah di rencanakan oleh organisasi itu sendiri.

4). Mutu atau hasil yang di capai

Dalam hal ini seorang pimpinan sangat bertanggung jawab kepada mutu atau hasil yang di kerjakan oleh pegawai itu sendiri dari tugas yang di berikan, jika mutu yang di hasilkan kurang memuaskan maka pimpinan berhak untuk memberikan kesempatan kepada pegawai yang bersangkutan untuk memperbaiki kembali dari apa yang telah menjadi hasil yang dicapai pegawai itu sendiri dan memberikan pengarahan dalam perbaikan tersebut untuk mencapai yang sebagaimana diharapkan oleh pimpinan itu sendiri. .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi juga merupakan indikator dalam pelaksanaan pengawasan melekat dalam suatu organisasi.

Jadi dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Upaya pemantauan, pemeriksaan, pengendalian dan evaluasi terhadap kegiatan pembinaan personil perlu dilakukan oleh atasan langsung sebagai perwujudan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pengawasan melekat demi tercapainya tujuan organisasi sesuai visi dan misi yang telah direncanakan.

B. Penelitian Relevan

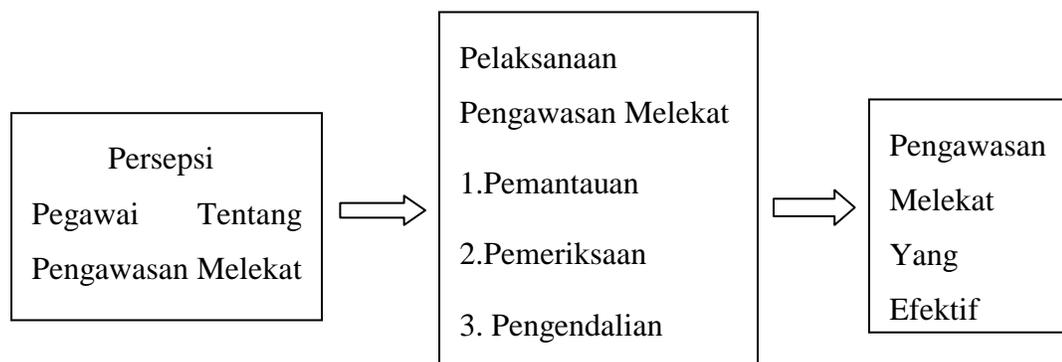
Adapun penelitian sebelumnya sesuai persepsi Pegawai Terhadap Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat diantaranya :

Vania Febri Utami, penelitian ini berjudul “persepsi pedawai terhadap pelaksanaan pengawasan melekat oleh atasan langsung di kantor unit pelayanan teknis dinas pelayanan pendapatan provinsi padang ‘ meliputi pada aspek pemantauan, pemeriksaan, pengendalian dan evaluasi secara umun sudah terlaksana dengan cukup namun belum bisa dikatakan baik dalam melaksanakan pengawasan melekat.

C. Kerangka Konseptual

Atasan langsung dalam melaksanakan pengawasan melekat harus mengetahui secara tepat sasaran pokok yang hendak dicapai oleh organisasi, terutama dalam melaksanakan pengawasan agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dalam hal ini terdapat aspek yang akan dilaksanakan dalam pelaksanaan pengawasan melekat yaitu dilihat dari aspek pemantauan, pemeriksaan, pengendalian dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan langsung.

Maka dari itu penulis menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka konseptual tentang persepsi. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat oleh Pimpinan di Dinas Pemudah dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dikarenakan penelitian ini mengarah pada pengungkapan suatu keadaan sebagaimana adanya. Sesuai yang dikemukakan oleh Arikunto (2010:3) menyatakan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk penelitian. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengelolaannya menggunakan metode statistik.

B. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Arikunto (2006:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Pendapat di atas diperjelas oleh Sugiyono (2012:90) yang mengatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian penulis adalah seluruh pegawai yang tidak memiliki jabatan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

dikarenakan objek atau subjek dari pengawasan melekat adalah atasan langsung. Untuk lebih jelasnya perhatikan tabel di bawah ini.

Tabel 2. Jumlah Pegawai di Kanor Dinas Pemuda dan Olahraga Provisnsi Sumatera Barat

no	Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Pegwai PNS	86
2	Pegawai Honorer	29
Total		115

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:62) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 115 pegawai PNS maupun Honorer. Dalam penelitian ini, cara penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Sinambela (2012) yaitu:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan penetapan sampel

Proses penentuan besarnya sampel dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

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

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{2,15}$$

$$n = 53,4 = 54$$

Sedangkan teknik pengambilan sampel adalah Proporsional Random Sampling yaitu penyebaran angket pada tiap-tiap pegawai yang ada di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Untuk memperoleh jumlah sampel pada masing-masing tingkatan status pegawai dilakukan dengan rumus proporsional random sampling dalam Winarsunu (2012:13) yaitu:

$$JSB = \frac{JST}{JPT} \times JPB$$

Keterangan:

JSB = Jumlah Sampel Bagian

JST = Jumlah Sampel Total

JPT = Jumlah populasi Total

JPB = Jumlah Populasi bagian

Tabel 3. Jumlah sampel Pegawai di Kanor Dinas Pemuda dan Olahraga Provisnsi Sumatera Barat

No	Pegawai	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1	PNS	$54/115 \times 86$	$40,3 = 41$
2	Honorer	$54/115 \times 29$	$13,6 = 14$
total			55

C. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:148) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner. Dimana telah disediakan sejumlah pertanyaan yang jawabannya juga telah disediakan sehingga responden hanya memberi tanda *checklist* pada kolom atau tempat yang telah disediakan. Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala *Likert*. Alternatif jawaban yang digunakan adalah: Sangat Mampu, Mampu, Kurang Mampu, Tidak Mampu, dan Sangat Tidak Mampu. Untuk pernyataan positif diberi skor masing-masing secara berturut-turut adalah 5,4,3,2,1 dan untuk pernyataan negatif diberi skor masing-masing 1,2,3,4,5.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada t Tabel 4. Model Skala Likert:

Tabel 4. Model Skala Likert

No	Rentang jawaban	Pernyataan	
		Positif	Negatif
1.	selalu	5	1
2.	sering	4	2
3.	kadang-kadang	3	3
4.	jarang	2	4
5.	tidak pernah	1	5

Penyusunan instrument dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa kegiatan :

1. Membuat kisi-kisi instrument instrumen berdasarkan variable dan indikator yang telah ditetapkan
2. Membuat dan menyusun butir-butir pertanyaan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dari masing-masing variabel sesuai dengan kisi-kisi
3. Mengkol sultasikan butir pertanyaan kepada dosen pembimbing
4. Melakukan uji coba instrumen kepada 10 orang pegawai di luar populasi yang ingin di uji atau di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Maka dari itu angket penelitian ini di ujicobakan di luar populasi penelitian dan dilakukan ditempat yang berbeda. Uji coba ini bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas masing-masing. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket sebagai berikut :

1). Uji Validitas

Untuk mengetahui uji validitas digunakan rumus korelasi tata jenjang Spearman dalam Arikunto (2013: 321) :

$$Rho_{xy} = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan:

Rho_{xy} = Validitas yang dicari

D = Beda (difference)

N = Jumlah responden

Jadi perhitungan uji coba instrumen penelitian diperoleh hasil $\rho_{hitung} = 0,9091$ sedangkan ρ_{tabel} taraf kepercayaan 95% dengan N= 10 adalah **0,632** karena $\rho_{hitung} >$ dari ρ_{tabel} yaitu **0,9091 > 0,632** maka instrumen penelitian ini adalah **valid**.

2). Uji Reliabilitas

Untuk mencari realibilitas angket, maka digunakan rumus Alpha dalam Arikunto (2010: 239) yaitu:

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Realibilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Dari perhitungan reliabilitas uji coba instrument penelitian maka diperoleh hasil $\rho_{hitung} = \mathbf{0,8354}$ sedangkan ρ_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95% dengan N= 10 adalah $\mathbf{0,632}$ karena $\rho_{hitung} >$ dari ρ_{tabel} yaitu $\mathbf{0,8354} > \mathbf{0,632}$ maka instrument peneltian ini adalah **reliabel**

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung ditempat penelitian yaitu pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Angkat akan disebarkan kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian. Langkah yang ditempuh adalah menemui responden secara langsung, menyerahkan instrument penelitian dan mengumpulkan kembali setelah diisi oleh respnden.

E. Teknik Analisis Data

Semua data yang diperoleh diolah dan dianalisis sesuai dengan tujuan dan pertanyaan penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Verifikasi data, yaitu memeriksa semua angket yang telah di isi oleh responden untuk mengetahui kelengkapan dan kelayakannya.
2. Mengelompokkan data yang telah di verifikasi.
3. Pemberian skor berdasarkan alternatif jawaban yang telah diberikan oleh responden.
4. Mengolah data, data diolah dengan mencari skor rata-rata dengan menggunakan rumus rata-rata (mean) sebagai berikut:

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

Keterangan:

M = Rata-rata skor yang dicari

$\sum fx$ = Jumlah skor keseluruhan

N = Jumlah responden

5. Setelah data diolah selanjutnya membuat gambaran hasil penelitian tentang Persepsi Pegawai Terhadap Pelaksanaan Pengawasan Melekat Pimpinan Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

dengan menggunakan klasifikasi yang berpedoman pada kriteria Arikunto (2010:35) dan dimodifikasi sebagai berikut:

Tabel 5. Interpretasi tingkat capaian skor

Skor	Kategori	Modifikasi
4,6 – 5,0	Sangat baik	Selalu
3,6 – 4,5	Baik	Sering
2,6 – 3,5	Cukup baik	Kadang-kadang
1,6 – 2,5	Kurang baik	Jarang
0,6 – 1,5	Tidak baik	Tidak pernah

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument berupa pernyataan atau angket. Pemberian skor ditujukan kepada responden penelitian yaitu pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini melibatkan Responden berjumlah 55 dari 115 pegawai yang di dipilih secara random (acak) .

Setelah angket terkumpul diperiksa jumlahnya dan pilihan jawaban dalam angket, kemudian dikelompokan yang disusun dalam tabel yang diurutkan berdasarkan nomor item. Data tersebut baru berupa data mentah yang diurutkan berdasarkan nomor item. Data tersebut baru berupa data mentah yang perlu dianalisis untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

Pada bab ini akan diuraikan deksripsi data hasil penelitian dan pembahasan tentang Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat, yang dilihat dari aspek: 1) Pemantauan, 2) Pemeriksaan, 3) Pengendalian, dan 4) Evaluasi

Berikut ini akan dikemukakan deskripsi hasil penelitian mengenai Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat

1. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemantauan

Deskripsi hasil pengolahan data tentang Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemantauan dapat di lihat pada Tabel 6

Tabel 6. Distribusi Data Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemantuan

Dilihat dari segi Pemantauan			
No	Sub indikator	Skor	Kategori
1	Pemantauan Formal	3,42	Cukup baik
2	Pemantauan Non Formal	3,32	Cukup baik
Rata-rata		3,37	Cukup baik

Berdasarkan hasil dari Tabel 6, dapat dilihat skor yang tertinggi pada sub indikator dilihat dari aspek pemantauan formal dengan skor 3,42 dengan kategori cukup baik, sedangkan dilihat pada skor terendah pada sub indikator dilihat dari aspek pemantauan informal dengan skor 3,32 dengan kategori cukup baik. Kesimpulan Secara umum rata-rata Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda Dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemantauan adalah 3,37 dengan kategori cukup baik

2. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemeriksaan

Deskripsi hasil pengolahan data tentang Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemeriksaan dapat di lihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Distribusi pengolahan Data Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemeriksaan

Dilihat dari segi Pemeriksaan			
No	Sub Indikator	Skor	Kategori
1	Pemeriksaan Fisik	3,26	Cukup Baik
2	Pemeriksaan Non Fisik	3,35	Cukup Baik
Rata-rata		3,30	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat dilihat skor yang tertinggi pada sub indikator dilihat dari aspek dilihat dari aspek Pemeriksaan non fisik dengan skor 3,35 dengan kategori cukup baik, sedangkan dilihat pada skor terendah pada sub indikator dilihat dari aspek pemantauan formal dengan skor 3,26 dengan kategori cukup baiak. Kesimpulan. Secara umum rata-rata Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemeriksaan adalah 3,30 dengan kategori cukup baik.

3. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pengendalian

Deskripsi hasil pengolahan data tentang Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pengendalian pada Tabel 8.

Tabel 8. Distribusi Data Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek Pengendalian

Dilihat dari segi pengendalian			
No	Sub Indikator	Skor	Kategori
1	Menentukan standar	3,24	Cukup Baik
2	Mengukur pelaksanaan kerja	3,31	Cukup Baik
3	Membandingkan pelaksanaan dengan standar serta menentukan deviasi	3,30	Cukup Baik
4	Melakukan tindakan lanjut perbaikan jika terdapat penyimpangan	3,21	Cukup Baik
Rata-rata		3,26	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat dilihat skor yang tertinggi pada sub indikator Mengukur pelaksanaan kerja dengan skor rata-rata 3,31 dengan kategori cukup baik, Sedangkan skor terendah pada sub indikator Melakukan tindakan lanjut perbaikan jika terdapat penyimpangan dengan skor rata-rata 3,21 yaitu pada kategori cukup baik. Secara umum rata-rata Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pengendalian adalah 3,26 atau pada kategori cukup baik.

4. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek evaluasi

Rekapitulasi hasil pengolahan data tentang Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek evaluasi dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9.Rekapitulasi Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek evaluasi

Dilihat dari segi Evaluasi			
No	Sub Indikator	Skor	Kategori
1	Pegawai	3,30	Cukup Baik
2	Penggunaan Dana	3,28	Cukup Baik
3	Material	3,27	Cukup Baik
4	Dilihat dari aspek Mutu atau hasil yang di capai	3,24	Cukup Baik
Rata-rata		3,27	Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 9 diatas dapat dilihat skor yang tertinggi pada sub indikator Dilihat dari aspek Pegawai itu sendiri dengan skor rata-rata 3,30 dengan kategori cukup baik, Sedangkan skor terendah pada sub indikator Dilihat dari aspek Mutu atau hasil yang di capai dengan skor rata-rata 3,24 dengan kategori cukup baik. Secara umum rata-rata Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek evaluasi adalah 3,27 atau pada kategori cukup baik.

5. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan beberapa tabel indikator yang telah di bahas pada halaman sebelumnya maka dapat ditarik sebuah kesimpulan dari seluruh data yang diolah menjadi sebuah tabel yang dapat dilihat pada **tabel 10**

Pada **tabel 10** menunjukkan bahwa dari ke empat indikator dalam persepsi pegawai tentang pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat, yang mendapat skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator pemantauan dengan skor 3,37 dengan kategori cukup baik, dan Indikator terendah dari dalam pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan terdapat pada indikator pengendalian dengan skor 3,26 dengan kategori cukup baik. Untuk skor rata-rata keseluruhan indikator pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan memiliki skor 3,30 dengan kategori cukup baik. Dengan demikian hasil penelitian tentang Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat adalah cukup baik.

Tabel 10. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

No	indikator	sub indikator	skor	rata-rata	kategori
1	pemantauan	1. pementauan formal	3.42	3.37	Cukup Baik
		2. pemantauan in formal	3.32		
2	pemeriksaan	1. pemeriksaan fisik	3.26	3.30	Cukup Baik
		2. pemeriksaan non fisik	3.35		
3	pengendalian	1. Menentukan standar atau dasar untuk melakukan pengendalian	3.24	3.26	Cukup Baik
		2. Mengukur pelaksanaan kerja	3.31		
		3. Membandingkan pelaksanaan dengan standar serta menentukan deviasi	3.30		
		4. Melakukan tindakan lanjut perbaikan jika terdapat penyimpangan	3.21		
4	evaluasi	1. Pegawai itu sendiri	3.30	3.27	Cukup Baik
		2. Penggunaan dana	3.28		
		3. Material	3.27		
		4. Dilihat dari aspek Mutu atau hasil yang di capai	3.24		
skor rata-rata				3.30	Cukup Baik

B. Pembahasan

Setelah dilakukan penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian yang ada, maka dapat dikatakan bahwa Pengawasan Melekat Pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik dengan perolehan skor rata-rata 3,30. lebih jelasnya pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan berdasarkan indikator penelitian yaitu, 1) Aspek pemantauan, 2) Aspek pemeriksaan, 3) pengendalian, dan 4) evaluasi. Maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1). Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek pemantauan

Pemantauan yang di lakukan oleh pimpinan merupakan fungsi utama dalam proses pengawasan melekat. Dengan adanya pemantauan yang baik akan menghasilkan suatu tujuan yang sempurna atau efektif dan efisien. Pemantauan menjadi hal pertama dalam pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan itu sendiri sehingga pimpinan dapat memahami dari setiap kinerja pegawai. Oleh karena itu pimpinan harus selalu melakukan pemantauan baik secara formal maupun secara informal.

Hasil penelitian menunjukkan persepsi pegawai tentang pengawasan melekat oleh pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga di

Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek pemantauan masih memberikan cukup baik dengan skor rata-rata adalah 3,37 dengan kategori cukup baik. Data menunjukkan bahwa aspek pemantauan masih kadang-kadang di laksanakan oleh pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat. Adapun aspek-aspek pemantauan dalam pengawasan melekat yaitu: a) Pemantauan formal, b) Pemantauan informal. Berdasarkan hasil penelitian persepsi pegawai tentang pengawasan melekat oleh pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dari aspek pemantauan dapat dilihat dari analisis skor yang paling tinggi Dilihat dari aspek pemantauan formal yaitu 3,42 dengan kategori cukup baik. Sedangkan aspek terendah ada pada data informal yaitu 3,32. Hal ini dilihat dari hasil pengolahan data tentang persepsi pegawai tentang pengawasan melekat oleh pimpinan di Dinas pemuda dan Olahraga .

2. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemeriksaan

Data yang di gambarkan pada tabel 7 mengenai persepsi pegawai tentang pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari aspek pemeriksaan di Dinas Pemuda dan olahraga Provinsi Sumatera Barat terdapat skor rata-rata 3,30 dengan katategori cukup baik. Dari analisis skor tertinggi dapat dilihat pada sub indikator pemeriksaan non

fisik dengan skor rata-rata 3,35 dengan kategori cukup baik, sedangkan dari analisis data skor terendah dapat dilihat pada sub indikator fisik dengan skor rata-rata 3,26. Dengan kategori cukup baik. Dalam hal ini dapat dilihat dari aspek pemeriksaan nonfisik Atasan langsung hanya memeriksa hasil pekerjaan pegawai yang telah dilaksanakan dengan skor tertinggi 3,40 dengan kategori cukup baik sedangkan pada saat Atasan langsung melakukan pemeriksaan atas rencana kerja yang disusun pegawai dengan teliti ada pada skor terendah 3,14 dengan kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa belum optimalnya pemeriksaan yang dilakukan oleh pimpinan ditinjau dari atasan langsung masih kadang-kadang dalam pemeriksaan rencana kerja yang disusun pegawai. Untuk itu atasan langsung sudah sewajarnya memeriksa apa saja rencana-rencana kerja pegawai serta membimbing atau mengarahkan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai salah satu bentuk hasil dari pelaksanaan pengawasan melekat yang dilakukan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2007:258) memberikan definisi pengawasan sebagai “keseluruhan upaya pemeriksaan, pengamatan melaksanakan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Memeriksa menurut Daryanto(1997:117) adalah melihat dengan teliti untuk mengetahui keadaan baik tidaknya, salah benarnya dan sebagainya”,

3. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pengendalian

Persepsi pegawai tentang pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari aspek pengendalian, ada empat poin penting yang harus diperhatikan dan sekaligus di jadikan sebagai sub indikator yaitu, a) Menentukan standar atau dasar untuk melakukan pengendalian, b) Mengukur pelaksanaan kerja, c) Membandingkan pelaksanaan dengan standar serta menentukan deviasi, d) Melakukan tindakan lanjut perbaikan jika terdapat penyimpangan. Dalam empat sub indikator tersebut hasil penelitian mendapatkan bahwa aspek pengendalian mendapat skor rata-rata 3,26 dengan kategori cukup baik, Data menunjukkan bahwa aspek pengendalian masih kadang-kadang dilaksanakan oleh pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat. Dalam aspek pengendalian dapat dilihat analisis data skor yang paling tinggi Dilihat dari sub indikator Mengukur pelaksanaan kerja yaitu 3,31 dengan kategori cukup baik. Sedangkan aspek terendah ada pada sub indikator Melakukan tindakan lanjut perbaikan jika terdapat penyimpangan yaitu 3,21. Hal ini dilihat dari hasil pengolahan data

tentang persepsi pegawai tentang pengawasan melekat oleh pimpinan di Dinas pemuda dan Olahraga.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa belum optimalnya pengendalian ditinjau dari atasan langsung kurang menindak lanjuti perbaikan jika terdapat penyimpangan. Hal ini berkaitan dengan Kurangnya kepedulian pimpinan terhadap aktifitas pegawai sehingga tidak memperhatikan penyimpangan-penyimpangan yang di lakukan oleh pegawai . hal ini dapat menghambat dalam mencapai tujuan organisasi. Solusi yang dapat dilakukan bahwasanya pimpinan dalam melakukan pengendalian harus memperhatikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan pegawai agar setiap tindakan ataupun penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan pegawai dapat pahami dan ditindak lanjuti oleh pimpinan, sehingga apa tujuan dari organisasi tersebut dapat berjalan sesuai yang telah di rencanakan.

Karena pengendalian menggambarkan bahwa proses pemantauan bahwa apa yang akan di capai, standar apa yang sedang dilakukan, dan bila perlu belakukan perbaikan, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana yang di tetapkan.

4. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek evaluasi

Persepsi pegawai tentang pelaksanaan pengawasan melekat oleh atasan langsung dilihat dari aspek evaluasi mendapat skor rata-rata 3,27 dengan kategori cukup baik, menunjukkan bahwa pimpinan masih kadang-kadang dilakukan oleh pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Dilihat dari sub indikator tertinggi pada pegawai itu sendiri dengan skor rata-rata 3,30 dengan kategori cukup baik dan sub indikator terendah pada Mutu atau hasil yang di capai dengan skor rata-rata 3,24 dengan kategori cukup baik. Hal ini di sebabkan Atasan langsung kurang memperhatikan dalam menilai mutu dari hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai terbukti dari analisis data persepsi pegawai tentang pengawasan melekat oleh pimpinan dilihat dari pemeriksaan mutu hasil kerja pegawai hanya mendapat skor 3,18 dengan kategori cukup baik. Sehingga dapat di katakan bahwa pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera barat belum optimal dalam melakukan kegiatan evaluasi secara keseluruhan.

Solusi yang dapat dilakukan adalah atasan langsung perlu meningkatkan kegiatan evaluasi mulai dari rencana kerja sampai kepada laporan pertanggungjawaban pegawai secara menyeluruh. Karena evaluasi

merupakan suatu kegiatan untuk menilai kegiatan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas kegiatan selanjutnya.

Sesuai dengan pendapat sudjono (2011:1) evaluasi adalah “ suatu tindakan atau proses untuk menentukan nilai dari sesuatu”. Dari teori diatas bahwa pemantauan merupakan penilaian terhadap mutu dari suatu pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai, penilaian tidak dapat dilakukan sebelum melakukan pengukuran seperti yang di kemukakan oleh Daryanto (2008:6) menjelaskan bahwa “ evaluasi adalah suatu kegiatan yakni mengukur dan menilai “. Mengukur adalah membandingkan suatu dengan ukuran , sedangkan menilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik atau buruk.

Dalam hal ini dimana evaluasi dalam pengawasan melekat yang di lakukan oleh pimpinan adalah mengadakan penilaian terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan dengan cara mengadakan perbandingan antara kegiatan yang telah dilaksanakan dengan standar yang telah di tetapkan sebelumnya, apakah terdapat penyimpangan, kesalahan-kesalahan atau mungkin peningkatan dalam bekerja sehingga mendapatkan mutu dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang dijelaskan Nurdin (1990:10) “aspek yang diawasi oleh pimpinan dalam rangka mengevaluasi pekerjaan yang di berikan kepada pegawai ialah pegawai itu sendiri, penggunaan dana, waktu dan mutu atau hasil yang telah di capai.

Dengan demikian memperhatikan pengukuran dan penilaian oleh pimpinan terhadap mutu atau hasil dari suatu pekerjaan pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga dapat tercapai dengan baik sesuai yang di rencanakan sebelumnya.

5. Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Dari hasil Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat ditinjau dari aspek Pemantauan, Pemeriksaan, Pengendalian dan evaluasi memiliki skor rata-rata 3,30 dengan kategori cukup baik dan dapat dikatakan belum terlaksana dengan baik.

Skor rata-rata tertinggi tentang Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat terdapat pada aspek pemantauan dengan skor rata-rata 3,37 dengan kategori cukup baik, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada aspek pengendalian dengan skor rata-rata 3,26 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan masih kadang-kadang melakan pengawasan melekat di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat terutama dalam aspek pengendalian terhadap pegawai, padahal jelas dikataka pada halaman

sebelumnya di latar belakan masalah bahwa pimpinan sangat berperan untuk menggerakkan dan mengendalikan sistem suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat mencapai visi dan misi yang telah di rencanakan. Pimpinan merupakan sebagai motor dalam kemajuan suatu organisasi. Kurangnya kemampuan untuk melakukan pengawasan oleh atasan langsung dalam melakukan pengawasan akan menyebabkan pimpinan itu sendiri jarang melakukan pemantauan, pemeriksaan, pengendalia dan evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi.

Dari analisis data persepsi pegawai tentang pengawasan melekat oleh pimpinan di Dinas pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, pengawasan melekat yang di lakukan oleh pimpinan bisa dikatakan belum terlaksana dengan baik sesuai dengan yang di harapkan terlihat dari aspek pemantauan, pemeriksaan, pengendalian dan evaluasi hanya masi kadang-kadang di lakukan.

Untuk itu masih perlu peningkatan dalam pelaksanaan pengawasan melekat yang dilakukan oleh atasan langsung/pimpinan damal mencapai kategori sangat baik dan agar pelaksanaan pengawasan melekat teraksana dengan semestinya.

C. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian ini, sehingga hasil yang di capai kurang maksimal sebagaimana yang di harapkan. Hal ini terjadi karena kelemahan-kelemahan sebagai berikut:

1. Hasil pengamatan awal pada latar belakang peneliti belum menggunakan instrumen penelitian, sehingga yang diungkapkan dalam latar belakang hanya hasil pengamatan pada saat Praktek Lapangan manajemen (Magang) yang peneliti lakukan, sedangkan pada hasil penelitian telah menggunakan instrumen berupa angket yang di isi oleh pegawai.
2. Kelemahan instrumen yaitu pada faktor kejujuran responden dalam memberikan informasi atau mengisi angket, sehingga hasil yang di dapatkan mempunyai kecenderungan hal yang baik-baik saja.
3. Kurangnya keterbukaan responden dalam mengisi informasi melalui angket penelitian sehingga informasi yang didapat belum sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Serta adanya guru berdiskusi dalam mengisi angket penelitian juga menyebabkan ketimpangan fenomena dengan hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai Persepsi Pegawai Terhadap Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek pemantauan sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata 3,37 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pemantauan yang dilakukan oleh pimpinan belum begitu baik sesuai yang di harapkan
2. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pemeriksaan sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata 3,30 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pemeriksaan yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan dengan begitu baik sesuai yang di harapkan

3. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek pengendalian sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata 3,26 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan dengan begitu baik sesuai yang di harapkan
4. Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat di lihat dari aspek evaluasi sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata 3,27 dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa aspek evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan belum berjalan dengan begitu baik sesuai yang di harapkan
5. Berdasarkan hasil keseluruhan Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat bahwa secara umum sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata keseluruhan 3,30. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat belum berjalan begitu baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga di Provinsi Sumatera Barat maka peneliti mengemukakan saran, sebagai berikut

1. Dilihat dari aspek pemantauan yang menunjukkan pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan masih dalam kategori cukup baik, sehingga bisa dikatakan bahwa pemantauan masih kadang-kadang dilakukan, terutama pada Atasan langsung Bapak/ibuk dalam mengamati pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai yang terendah dengan skor 3,04. Maka untuk itu pimpinan perlu lebih sering lagi memperhatikan dan meningkatkan pengamatan terhadap pelaksanaan kerja pegawai
2. Dilihat dari aspek pemeriksaan yang menunjukkan pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan masih dalam kategori cukup baik, sehingga bisa dikatakan bahwa pemeriksaan masih kadang-kadang dilakukan, terutama pada Atasan langsung Bapak/ibuk melakukan pemeriksaan atas rencana kerja yang disusun pegawai dengan teliti. yang terendah dengan skor 3,13. Maka untuk itu pimpinan perlu lebih sering lagi melakukan pemeriksaan lebih teliti atas rencana kerja yang disusun pegawai

3. Dilihat dari aspek pengendalian yang menunjukkan pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan masih dalam kategori cukup baik, sehingga bisa dikatakan bahwa aspek pengendalian masih kadang-kadang dilakukan, terutama pada Atasan langsung Bapak/ibuk dalam mencari solusi saat pegawai memiliki kendala yang terendah dengan skor 2,99. Maka untuk itu pimpinan perlu lebih memperhatikan kendala-kendala pegawai dalam melakukan pekerjaan dan langsung mencari solusi untuk mempermudah pegawai dalam mengerjakan tugas pegawai itu sendiri
4. Dilihat dari aspek evaluasi yang menunjukkan pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan masih dalam kategori cukup baik, sehingga bisa dikatakan bahwa aspek evaluasi masih kadang-kadang dilakukan, terutama pada Atasan langsung Bapak/ibuk dalam memeriksa laporan mengenai sarana dan prasarana dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pegawai dan Atasan langsung Bapak/ibuk dalam menilai mutu dari hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai yang terendah dengan skor 3,18. Maka untuk itu pimpinan perlu lebih sering lagi memeriksa laporan mengenai sarana dan prasarana dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pegawai dan menilai mutu dari hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai
5. Dilihat hasil keseluruhan Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai Tentang Pelaksanaan Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan

Olahraga Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat bahwa secara umum sudah terlaksana dengan cukup dengan skor rata-rata keseluruhan 3,30. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan melekat oleh pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat juga masih kadang-kadang dilakukan, terutama pada aspek pengendalian yang paling rendah dengan skor rata-rata 3,26. Maka pimpinan harus lebih kerja ekstra untuk turun kelapangan langsung dalam mengendalikan dari setiap kegiatan-kegiatan dan pekerjaan dari pegawai demi mencapai tujuan yang telah dirumuskan dalam visi dan misi suatu organisasi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta :Rineka Cipta
- Daryanto.(1997). *Evaluasi pendidikan*. Jakarta: rineka Cipta
- Daryanto.(2008). *Evaluasi pendidikan*. Jakarta: rineka Cipta
- Engkoswara, Dkk. (2010).*Administrasi Pendidikan*. Bandung : Afabeta.
- Handoko, T.Hani. (2009). *Manajemen* Yogyakarta : Bpfe Mardiana
- Handoko. (2000). *Manajemen* Yogyakarta : Bpfe Mardiana
- Hasibuan, Sp Melayu. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Inpres No.1 Tahun. (1989). *Tentang Pedoman Pengawasan Melekat*.
- Ivancevich, John Dkk. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kemendikbud.(1997). *Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat Untuk Semua Pejabat Eselon Iii*
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara NOMOR: KEP/46/M.PAN/2004 tentang petunjuk pelaksanaan pengawasan melekat(WASKAT)
- Kurniadin, D. & Macali, I. (2012). *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Manullang, M. (2005). *Dasar-Dasar Manajerial* Yogyakarta: Gajamana University Press
- Situmorang, M dan jusufjuhir.(1998). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Rinekacipta, Yogyakarta

- Nawawi, Hadari. (1995). *Pengawasan Melekat Dilingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta Erlangga
- Nawawi, Hadari. (1998). *Pengawasan Melekat*. Jakarta Erlangga
- Nurdin. (1990). *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzel Dan Deddy Mulyadi.(2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Rivai.(2003). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada
- Siagian, Sondang. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia* .Jakarta.Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang.(2007).*Fungsi-Fungsi Manajerial*.Jakarta.Sinargrafika Offset
- Sudjono. (2011). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*.Jakarta:Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sule Erni Trisnawati, Dan Kurniawan Saefullah.(2005). *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit : Prenada Media Jakarta
- Totha,Miftah.(2008). *Perilaku Organisasi,Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada
- Victor, M. Situmorang, Danjusufjuhir.(1994). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Rinekacipta, Yogyakarta
- Wahab,Abdul Aziz. (2011). *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung. Alfabeta
- Winarsunu. (2012). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: Umm Press.
- Wursanto.(2002). *Dasar-Dasar Ilmu Oraganisasi*.Jogjakarta:Andi Jogjakarta

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen

Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekatoleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Item	Jumlah
PELAKSANAAN PENGAWASAN MELEKAT	1. Pemantauan	• Pemantauan formal	1-4	8 Item
		• Pemantauan informal	5-8	
	2. Pemeriksaan	• Pemeriksaan fisik	9-12	8 Item
		• Pemeriksaan non fisik	13-16	
	3. Pengendalian	• Menentukan standar atau dasar untuk melakukan pengendalian	17-20	16 Item
		• Mengukur pelaksanaan kerja	21-24	
		• Membandingkan pelaksanaan dengan standar serta menentukan deviasi	25-28	
		• Melakukan tindakan lanjut perbaikan jika terdapat penyimpangan	29-32	
	4. Evaluasi	• Pegawai itu sendiri	33-36	16 Item
		• Penggunaan dana	37-40	
		• Material	41-44	
		• Mutu atau hasil yang di capai	45-48	
Jumlah				48 Item

PENGANTAR ANGKET

Kepada Yth. Bapak/Ibu Pegawai

Di Tempat

Dengan hormat,

Terlebih dahulu saya mendo'akan Bapak/Ibu pegawai berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Amin.

Di tengah kesibukan yang sedang Bapak/Ibu hadapi saat ini, dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk dapat mengisi angket ini. Adapun angket yang saya berikan kepada Bapak/Ibu bertujuan untuk memperoleh data dan informasi tentang **“Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat oleh Pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”**. Data dan informasi yang diperoleh dari pengisian angket ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak ada maksud lain untuk merugikan Bapak/Ibu. Oleh sebab itu, sudilah kiranya Bapak/Ibu untuk dapat memberikan informasi sesuai dengan apa yang terjadi sesungguhnya. Selanjutnya data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya.

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Padang, Agustus 2019

Hormat Saya

Rogabe Jaya LumbanGaol

Nim.14002029

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Bacalah pernyataan-pernyataan berikut ini dengan seksama, selanjutnya pilih salah satu alternative yang disediakan sesuai dengan pedapat dan pemikiran Bapak/Ibu. Setiap butir pernyataan di sediakan lima kemungkinan jawaban yaitu:

Selalu (**SL**) : 5

Sering (**SR**) : 4

Kadang-kadang (**KD**) : 3

Jarang (**JR**) : 2

Tidakpernah (**TP**) : 1

Kepada Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap cocok, dengan memberi tanda check list (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh :

NO	Alternatif Jawaban	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	menurut bapa/ibu Atasan langsung melakukan monitoring terhadap penyusunan rencana kerja oleh pegawai	✓				

Atas perhatian Bapak/Ibu mengisi angket penelitian ini saya ucapkan terimakasih.

Hormatsaya,

Rogabe Jaya Lumban Gaol

Lampiran 2. Angket Penelitian

ANGKET PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PENGAWASAN MELEKAT OLEH PIMPINAN DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA BARAT

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
Pemantauan Pelaksanaan Pengawasan Pegawai						
1	Atasan langsung Bapak/ibuk melakukan monitoring terhadap kegiatan penyusunan rencana kerja oleh pegawai					
2	Atasan langsung Bapak/ibuk mengarahkan pegawai dalam menyusun rencanakerja					
3	Atasan langsung Bapak/ibuk mengamati komponen rencana kerja yang disusun oleh pegawai					
4	Atasan langsung Bapak/ibuk mengarahkan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah di rencanakan					
5	Atasan langsung Bapak/ibuk mengamati pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai					
6	Atasan langsung Bapak/ibuk meminta laporan kepada pegawai tentang pelaksanaan pekerjaan yang di lakukan					
7	Atasan langsung Bapak/ibuk melihat pemanfaatan fasilitas pendukung yang digunakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Atasan langsung Bapak/ibuk melihat keterbatasan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan					
Pemeriksaan Pelaksanaan Pengawasan Melekat						
9.	Atasan langsung Bapak/ibuk melakukan pemeriksaan atas rencana kerja yang disusun pegawai dengan teliti.					

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
10.	Atasan langsung Bapak/ibuk melakukan pemeriksaan kesesuaian rencana kerja dengan tugas satuan unit kerja					
11.	Atasan langsung Bapak/ibuk memeriksa fasilitas kantor yang menunjang pelaksanaan tugas pegawai					
12.	Atasan langsung Bapak/ibuk memeriksa fasilitas pendukung yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pegawai					
13.	Atasan langsung Bapak/ibuk memeriksa prosedur kerja pegawai yang telah direncanakan					
14.	Atasan langsung Bapak/ibuk memeriksa hasil pekerjaan pegawai yang telah di laksanakan					
15.	Atasan langsung Bapak/ibuk memeriksa hasil pekerjaan pegawai melalui laporan tertulis					
16.	Aatasan langsung Bapak/ibuk melakukan pemeriksaan pemanfaatan jam kerja dalam melaksanakan tugas pegawai					
Pengendalian Pelaksanaan Pengawasan Melekat						
17.	Atasan langsung Bapak/ibuk menentukan standar-standar atau dasar untuk melakukan pengendalian kerja pegawai.					
18.	Atasan langsung Bapak/ibuk membimbing pegawai dalam menyusun rencana kerja sesuai dengan standar ketentuan					
19.	Atasan langsung Bapak/ibuk mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar ketentuan.					

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
20.	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan pegawai sesuai dengan standar ketentuan.					
21.	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan pengukuran dari setiap tahap penyusunan rencana kerja pegawai					
22.	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan penilaian dari setiap pekerjaan pegawai					
23.	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan jangka waktu kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan					
24.	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan penilaian laporan seluruh kerja pegawai.					
25.	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan perbandingan dari pelaksanaan pekerjaan sebelumnya dengan pelaksanaan pekerjaan yang sedang berlangsung.					
26.	Atasan langsung Bapak/ibuk mengamati penyimpangan yang dilakukan pegawai					
27.	Atasan langsung Bapak/ibuk memperhatikan keharmonisan pegawai					
28.	Atasan langsung Bapak/ibuk menjaga hubungan baik setiap pegawai					
29.	Atasan langsung Bapak/ibuk melakukan tindakan perbaikan jika terdapat penyimpangan					
30.	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan					
31.	Atasan langsung Bapak/ibuk mencari solusi saat pegawai memiliki kendala					
32.	Atasan langsung Bapak/ibuk mendorong kreatifitas dan sikap pegawai dalam bekerja					

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
Evaluasi Pelaksanaan Pengawasan Melekat						
33.	Atasan langsung Bapak/ibuk secara rutin mengevaluasi kinerja pegawai					
34.	Atasan langsung Bapak/ibuk memperhatikan kesejahteraan pegawai					
35.	Atasan langsung Bapak/ibuk memperhatikan keterbatasan pegawai dalam mengerjakan tugasnya					
36.	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan motivasi dalam membangkitkan semangat kerja pegawai					
37.	Atasan langsung Bapak/ibuk mengeluarkan dana yang di perlukan dalam pelaksanaan kegiatan pegawai					
38.	Atasan langsung Bapak/ibuk mengevaluasi penggunaan dana dalam sebuah kegiatan yang di lakukan pegawai					
39.	Atasan langsung Bapak/ibuk mengontrol pengeluaran dana yang tidak sesuai aturan					
40.	Atasan langsung Bapak/ibuk mengevaluasi laporan keuangan tiap unit kerja pegawai					
41.	Atasan langsung Bapak/ibuk memeriksa laporan mengenai sarana dan prasarana dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pegawai.					
42.	Atasan langsung Bapak/ibuk melakukan perbaikan sarana dan prasarana yang rusak demi menunjang kualitas kerja pegawai					
43.	Atasan langsung Bapak/ibuk mengevaluasi sarana dan prasarana penunjang kinerja pegawai.					
44.	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan solusi atau alternatif lain mengenai sarana dan prasarana yang kurang demi menunjang percepatan tugas tiap unit kerja pegawai					

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
45	Atasan langsung Bapak/ibuk menilai mutu dari hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai					
46	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan masukan dari setiap laporan hasil kerja pegawai					
47	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja berdasarkan hasil evaluasi					
48	Atasan langsung Bapak/ibuk mengarahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan selanjutnya					

Lampiran. 4 Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian

Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian

Dalam Analisis hasil uji coba instrumen penelitian berujuan untuk mengetahui validitas dan realibilitas suatu data adapun hasilnya sebagai berikut :

1. Uji Validitas dengan Rumus Rho Spearmen atau Tata Jenjang

Untuk mencari uji validitas dapat digunakan rumus korelasi tata jenjang atau metode Spearman yang dikemukakan Arikunto (2013:321) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel Pembantu Penggunaan Rumus Untuk Validitas Angket

skor total	Kuadrat Skor Total	Skor Mak	Jumlah Skor Mak *5	Rank Skor Total	Rank Skor Mak	D	D2
208	43264	21	105	4	4	0	0
224	50176	36	180	2	2	0	0
231	53361	40	200	1	1	0	0
123	15129	0	0	10	7	3	9
140	19600	0	0	9	7	2	4
150	22500	1	5	6	6	0	0
157	24649	2	10	5	5	0	0
150	22500	0	0	6	7	-1	1
219	47961	34	170	3	3	0	0
142	20164	0	0	8	7	1	1
1744	3041536		0	JUMLAH			15

$$\begin{aligned}
 Rho_{xy} &= 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)} \\
 &= 1 - \frac{6(15)}{10(10^2 - 1)} \\
 &= 1 - \frac{90}{990} \\
 &= 1 - 0,0909 \\
 &= 0,9091
 \end{aligned}$$

Jadi perhitungan diperoleh hasil $\rho_{hitung} = 0,9091$ sedangkan ρ_{tabel} taraf kepercayaan 95% dengan $N = 10$ adalah **0,632** karena $\rho_{hitung} >$ dari ρ_{tabel} yaitu **0,9091 > 0,632** maka instrumen penelitian ini adalah **valid**.

2. Uji reliabilitas angket dengan rumus Alpha

Untuk mencari hasil perhitungan uji reliabilitas angket dengan rumus Alpha, maka ada empat langkah yang di lakukan

a. Langkah pertama, mencari varian masing-masing butir dengan rumus sebagai berikut:

$$\sigma^2 t = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

$$\begin{aligned}
 1. &= \frac{207 - \frac{2025}{10}}{10} = \frac{207 - 202,5}{10} = 0,45 \\
 2. &= \frac{179 - \frac{1681}{10}}{10} = \frac{179 - 168,1}{10} = 1,09 \\
 3. &= \frac{135 - \frac{1225}{10}}{10} = \frac{135 - 122,5}{10} = 0,44 \\
 4. &= \frac{77 - \frac{729}{10}}{10} = \frac{77 - 72,9}{10} = 0,41
 \end{aligned}$$

$$5. = \frac{117 - \frac{1089}{10}}{10} = \frac{117 - 108,9}{10} = 0,81$$

$$6. = \frac{182 - \frac{1764}{10}}{10} = \frac{182 - 176,4}{10} = 0,56$$

$$7. = \frac{144 - \frac{1296}{10}}{10} = \frac{144 - 129,6}{10} = 1,44$$

$$8. = \frac{136 - \frac{1296}{10}}{10} = \frac{136 - 129,6}{10} = 0,64$$

$$9. = \frac{182 - \frac{1764}{10}}{10} = \frac{182 - 176,4}{10} = 0,56$$

$$10. = \frac{135 - \frac{1225}{10}}{10} = \frac{135 - 122,5}{10} = 1,25$$

...

b. Langkah kedua, menjumlahkan hasil varians semua item ($\Sigma\sigma^2t$) dengan rumus :

$$\Sigma\sigma^2t = \sigma_1 + \sigma_2 + \sigma_3 \dots \dots + \sigma_x$$

$$\begin{aligned} &= 0,45 + 1,09 + 0,44 + 1,25 + 0,41 + 0,81 + 0,56 + 1,44 + 0,64 + 0,56 + 1,25 + 1,25 + \\ &0,81 + 0,69 + 1,65 + 1,25 + 0,44 + 1,61 + 1,44 + 0,56 + 0,64 + 0,56 + 1,65 + 1,25 + \\ &0,81 + 0,69 + 1,44 + 1,65 + 1,25 + 1,01 + 0,61 + 1,16 + 1,21 + 0,81 + 1,25 + 0,61. \\ &+ 0,65 + 1,01 + 1,01 + 0,81 + 0,60. + 0,81 + 0,45 + 1,01 + 1,05 + 1,05 + 0,96 + 0,6 = \\ &46,2 \end{aligned}$$

c. Langkah ketiga, menggunakan rumus varians total (σ^2t) dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} \sigma^2t &= \frac{\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}}{n} \\ &= \frac{6.852 - \frac{63.900}{10}}{10} \end{aligned}$$

$$= \frac{6.852 - 6.390}{10}$$

$$= \frac{2.538}{10} = 253,8$$

d. Langkah keempat, menggunakan rumus Alpha Concbach :

$$r\pi = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b}{\sum \sigma_t} \right\}$$

$$= \left\{ \frac{48}{48-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{46.2}{253,8} \right\}$$

$$= \left\{ \frac{48}{47} \right\} \{1 - 0,1820\}$$

$$= 1,02 (0,818)$$

$$= \mathbf{0,8354}$$

Dari perhitungan reliabilitas uji coba instrument penelitian maka diperoleh hasil $\rho_{hitung} = \mathbf{0,8354}$ sedangkan ρ_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95% dengan $N= 10$ adalah $\mathbf{0,632}$ karena $\rho_{hitung} >$ dari ρ_{tabel} yaitu $\mathbf{0,8354} > \mathbf{0,632}$ maka instrument peneltian ini adalah **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

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 8. Tabulasi Data Hasil Penelitian

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Jumlah		Rata-Rata	Kriteria
		TP		JR		KD		SR		SL		F	Fx		
		F	Fx	F	Fx	F	Fx	F	Fx	F	Fx				
A. Pemantauan															
1. Dilihat dari aspek pemantauan formal															
1	Atasan langsung Bapak/ibuk melakukan monitoring terhadap kegiatan penyusunan rencana kerja oleh pegawai	0	0	37	148	18	54	0	0	0	0	55	202	3.67	Baik
2	Atasan langsung Bapak/ibuk mengarahkan pegawai dalam menyusun rencanakerja	0	0	23	92	32	96	0	0	0	0	55	188	3.42	Cukup Baik
3	Atasan langsung Bapak/ibuk mengamati komponen rencana kerja yang disusun oleh pegawai	0	0	9	36	45	135	1	2	0	0	55	173	3.15	Cukup Baik
4	Atasan langsung Bapak/ibuk mengarahkan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah di rencanakan	1	5	23	92	30	90	1	2	0	0	55	189	3.44	Cukup Baik
Rata-rata													3.42	Cukup Baik	
2. Dilihat dari aspek pemantauan informal															
5	Atasan langsung Bapak/ibuk mengamati pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai	0	0	6	24	45	135	4	8	0	0	55	167	3.04	Cukup Baik
6	Atasan langsung Bapak/ibuk meminta laporan kepada pegawai tentang pelaksanaan pekerjaan yang di lakukan	0	0	28	112	27	81	0	0	0	0	55	193	3.51	Cukup Baik
7	Atasan langsung Bapak/ibuk melihat pemanfaatan fasilitas pendukung yang digunakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	21	84	34	102	0	0	0	0	55	186	3.38	Cukup Baik
8	Atasan langsung Bapak/ibuk melihat keterbatasan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan	0	0	19	76	36	108	0	0	0	0	55	184	3.35	Cukup Baik
Rata-rata													3.32	Cukup Baik	

C. Pengendalian															
1. Menentukan standar atau dasar untuk melakukan pengendalian															
17	Atasan langsung Bapak/ibuk menentukan standar-standar atau dasar untuk melakukan pengendalian kerja pegawai.	0	0	13	52	42	126	0	0	0	0	55	178	3.24	Cukup Baik
18	Atasan langsung Bapak/ibuk membimbing pegawai dalam menyusun rencana kerja sesuai dengan standar ketentuan	0	0	9	36	44	132	2	4	0	0	55	172	3.13	Cukup Baik
19	Atasan langsung Bapak/ibuk mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar ketentuan.	0	0	20	80	33	99	2	4	0	0	55	183	3.33	Cukup Baik
20	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan fasilitas yang menunjang pekerjaan pegawai sesuai dengan standar ketentuan.	0	0	14	56	41	123	0	0	0	0	55	179	3.25	Cukup Baik
Rata-rata													3.24	Cukup Baik	
2. Mengukur pelaksanaan kerja															
21	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan pengukuran dari setiap tahap penyusunan rencana kerja pegawai	0	0	20	80	35	105	0	0	0	0	55	185	3.36	Cukup Baik
22	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan penilaian dari setiap pekerjaan pegawai	0	0	14	56	40	120	1	2	0	0	55	178	3.24	Cukup Baik
23	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan jangka waktu kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	19	76	36	108	0	0	0	0	55	184	3.35	Cukup Baik
24	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan penilaian laporan seluruh kerja pegawai	0	0	16	64	39	117	0	0	0	0	55	181	3.29	Cukup Baik
rata-rata													3.31	Cukup Baik	
3. Membandingkan pelaksanaan dengan standar serta menentukan deviasi															
25	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan perbandingan dari pelaksanaan pekerjaan sebelumnya dengan pelaksanaan pekerjaan yang sedang berlangsung	0	0	16	64	37	111	2	4	0	0	55	179	3.25	Cukup Baik
26	Atasan langsung Bapak/ibuk mengamati penyimpangan yang dilakukan pegawai	0	0	16	64	36	108	3	6	0	0	55	178	3.24	Cukup Baik
27	Atasan langsung Bapak/ibuk memperhatikan keharmonisan pegawai	0	0	17	68	38	114	0	0	0	0	55	182	3.31	Cukup Baik
28	Atasan langsung Bapak/ibuk menjaga hubungan baik setiap pegawai	0	0	21	84	34	102	0	0	0	0	55	186	3.38	Cukup Baik

rata-rata														3.30	Cukup Baik	
4. Melakukan tindakan lanjut perbaikan jika terdapat penyimpangan																
29	Atasan langsung Bapak/ibuk melakukan tindakan perbaikan jika terdapat penyimpangan	0	0	19	76	36	108	0	0	0	0	55	184	3.35	Cukup Baik	
30	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan penyimpangan	0	0	15	60	39	117	1	2	0	0	55	179	3.25	Cukup Baik	
31	Atasan langsung Bapak/ibuk mencari solusi saat pegawai memiliki kendala	0	0	15	60	40	120	16	32	0	0	71	212	2.99	Cukup Baik	
32	Atasan langsung Bapak/ibuk mendorong kreatifitas dan sikap pegawai dalam bekerja	0	0	13	52	42	126	0	0	0	0	55	178	3.24	Cukup Baik	
Rata-rata														3.21	Cukup Baik	
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Jumlah	Rata-Rata	Kriteria		
		TP		JR		KD		SR		SL						
		F	Fx	F	Fx	F	Fx	F	Fx	F	Fx				F	Fx
D. Evaluasi																
1. Dilihat dari aspek Pegawai itu sendiri																
33	Atasan langsung Bapak/ibuk secara rutin mengevaluasi kinerja pegawai	0	0	13	52	42	126	0	0	0	0	55	178	3.24	Cukup Baik	
34	Atasan langsung Bapak/ibuk memperhatikan kesejahteraan pegawai	0	0	13	52	42	126	0	0	0	0	55	178	3.24	Cukup Baik	
35	Atasan langsung Bapak/ibuk memperhatikan keterbatasan pegawai dalam mengerjakan tugasnya	0	0	20	80	34	102	1	2	0	0	55	184	3.35	Cukup Baik	
36	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan motivasi dalam membangkitkan semangat kerja pegawai	0	0	21	84	33	99	1	2	0	0	55	185	3.36	Cukup Baik	
Rata-rata														3.30	Cukup Baik	
2. Dilihat dari aspek Penggunaan dana																
37	Atasan langsung Bapak/ibuk mengeluarkan dana yang di perlukan dalam pelaksanaan kegiatan pegawai	0	0	20	80	34	102	1	2	0	0	55	184	3.35	Cukup Baik	

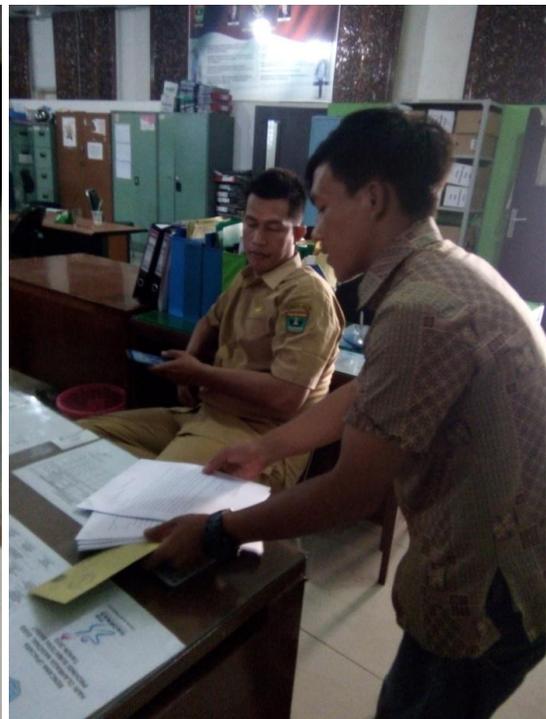
38	Atasan langsung Bapak/ibuk mengevaluasi penggunaan dana dalam sebuah kegiatan yang di lakukan pegawai	0	0	15	60	38	114	2	4	0	0	55	178	3.24	Cukup Baik
39	Atasan langsung Bapak/ibuk mengontrol pengeluaran dana yang tidak sesuai aturan	0	0	17	68	36	108	2	4	0	0	55	180	3.27	Cukup Baik
40	Atasan langsung Bapak/ibuk mengevaluasi laporan keuangan tiap unit kerja pegawai	0	0	15	60	39	117	1	2	0	0	55	179	3.25	Cukup Baik
rata-rata													3.28	Cukup Baik	
3. Dilihat dari aspek Material															
41	Atasan langsung Bapak/ibuk memeriksa laporan mengenai sarana dan prasarana dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas pegawai.	0	0	11	44	43	129	1	2	0	0	55	175	3.18	Cukup Baik
42	Atasan langsung Bapak/ibuk melakukan perbaikan sarana dan prasarana yang rusak demi menungjang kualitas kerja pegawai	0	0	14	56	41	123	0	0	0	0	55	179	3.25	Cukup Baik
43	Atasan langsung Bapak/ibuk mengevaluasi sarana dan prasarana penunjang kinerja pegawai.	0	0	16	64	39	117	0	0	0	0	55	181	3.29	Cukup Baik
44	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan solusi atau alternatif lain mengenai sarana dan prasarana yang kurang demi menungjang percepatan tugas tiap unit kerja pegawai	0	0	22	88	31	93	2	4	0	0	55	185	3.36	Cukup Baik
rata-rata													3.27	Cukup Baik	
4. Dilihat dari aspek Mutu atau hasil yang di capai															
45	Atasan langsung Bapak/ibuk menilai mutu dari hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai	0	0	13	52	39	117	3	6	0	0	55	175	3.18	Cukup Baik
46	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan masukan dari setiap laporan hasil kerja pegawai	0	0	18	72	35	105	2	4	0	0	55	181	3.29	Cukup Baik
47	Atasan langsung Bapak/ibuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja berdasarkan hasil evaluasi	0	0	19	76	36	108	23	46	0	0	78	230	2.95	Cukup Baik

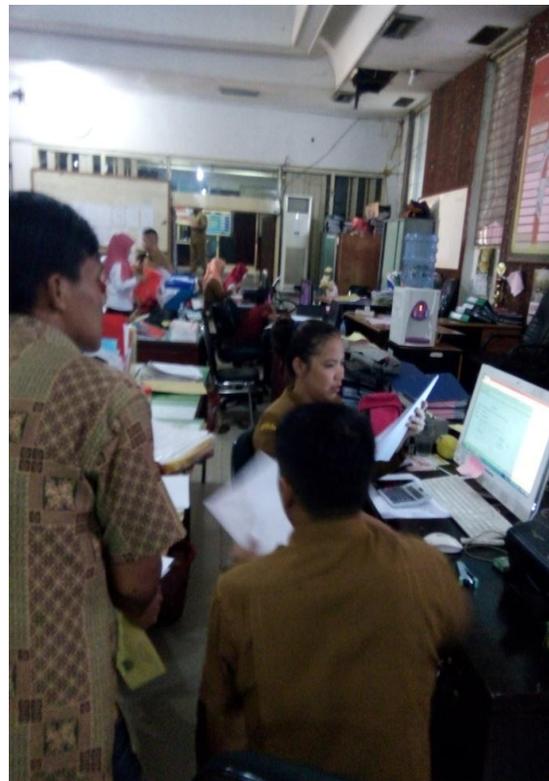
48	Atasan langsung Bapak/ibuk mengarahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan selanjutnya	2	10	25	100	28	84	0	0	0	0	55	194	3.53	Cukup Baik
Rata-rata														3.24	Cukup Baik

Lampiran 9. Kesimpulan Perindikator.

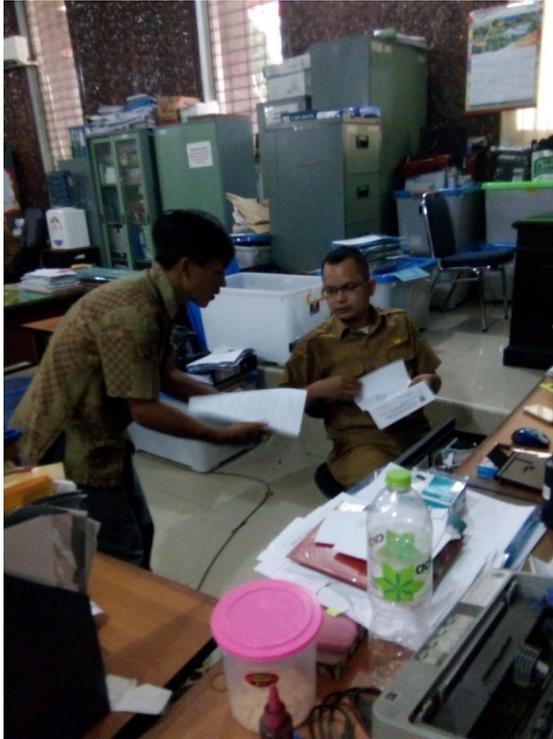
No	indikator	sub indikator	skor	rata-rata	kategori
1	pemantauan	pementauan formal	3.42	3.37	Cukup Baik
		pemantauan in formal	3.32		
2	pemeriksaan	pemeriksaan fisik	3.26	3.30	Cukup Baik
		pemeriksaan non fisik	3.35		
3	pengendalian	1. Menentukan standar atau dasar untuk melakukan pengendalian	3.24	3.26	Cukup Baik
		2. Mengukur pelaksanaan kerja	3.31		
		3.Membandingkan pelaksanaan dengan standar serta menentukan deviasi	3.30		
		4.Melakukan tindakan lanjut perbaikan jika terdapat penyimpangan	3.21		
4	evaluasi	Pegawai itu sendiri	3.30	3.27	Cukup Baik
		Penggunaan dana	3.28		
		Material	3.27		
		4. Dilihat dari aspek Mutu atau hasil yang di capai	3.24		
skor rata-rata				3.30	Cukup Baik

Lampiran 10. Dokumentasi penelitian











PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA

Alamat: Jln. Rasuna Said No.74 Padang Telp/ Fax: (0751) - 443973
 Email: disporasumbarprov@gmail.com

Nomor : 008 /VIII /2019/4444 DISPORA-I/2019 Padang, 16 Agustus 2019
 Lampiran : --
 Perihal : Izin Penelitian Yth Ketua Jurusan
 A.n Ragabe Jaya Lumbangoal Administrasi pendidikan FIP
 Universitas Negeri Padang
 di-
 Padang

Menindaklanjuti surat dari Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP Padang Nomor. 521/UN35.1.4.2/AK/2019 Perihal Izin Penelitian A.n :

NO	Nama Mahasiswa	NPM	Jurusan
1.	Rogabe Jaya Lumbangoal	14103012085	Adm Pendidikan

Pada prinsipnya kami menyetujui yang bersangkutan untuk melakukan penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih


 Drs/ BUSTAVIDIA, MM
 Pembina Tk I
 NIP. 19640501 199303 1 006



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**
Jln.Setia Budi No.15 Padang Telp. 0751-811341, 811343 Fax. 0751-811342
<http://dpmtsp.sumbarprov.go.id>

SURAT KETERANGAN
Nomor : B.070 / 831 - PERIZ/DPM&PTSP/III/2019

Rekomendasi Penelitian

- Menimbang : a. Bahwa untuk tertib administrasi dan pengendalian pelaksanaan penelitian dan pengembangan perlu diterbitkan rekomendasi penelitian;
b. Bahwa sesuai konsideran huruf a diatas, serta hasil Verifikasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat, berkas Persyaratan Administrasi Penelitian telah memenuhi syarat.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian yang telah Dirubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Penerbitan Rekomendasi Penelitian.

Memperhatikan : Sesuai Surat Dekan 1 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Nomor : 52 tanggal 8 Agustus 2019 tentang Mohon Surat Pengantar Izin Penelitian.

Dengan ini menerangkan bahwa kami memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

Nama : ROGABE JAYA LUMBANGAOL
Tempat/Tanggal lahir : Hutagalung, 21-12-1994
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Patenggangan
Nomor Kartu Identitas : 1217022112940003
Judul : Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat Oleh Pimpinan Dinas Pemuda Dan Olahraga
Lokasi Penelitian : Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat
Jadwal penelitian : 14-20 Agustus 2019

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat / Lokasi Penelitian;
2. Pelaksanaan penelitian agar tidak disalahgunakan untuk tujuan yang dapat mengganggu Kestabilan Keamanan dan Ketertiban di daerah setempat;
3. Melaporkan hasil penelitian dan sejenisnya kepada Gubernur Sumatera Barat melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat;
4. Bila terjadi penyimpangan dari maksud / tujuan penelitian ini, maka surat rekomendasi ini tidak berlaku dengan sendirinya.

Demikianlah Rekomendasi ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 15 Agustus 2019

An. GUBERNUR SUMATERA BARAT
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU



MASIHAR DEDI, AP, M.Si
NIR.19740618 199311 7001



dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan
Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSR-E



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>

Nomor : **2/UN35.1.4.2/AK/2019**

8 Agustus 2019

Lamp : -

Hal : **Izin Penelitian**

A.n.Rogabe Jaya Lumbangaol

Kepada : Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan
 Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Barat
 di
 Padang

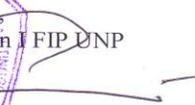
Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi sdr **A.n.Rogabe Jaya Lumbangaol 14002029/2014** Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP, akan melakukan penelitian untuk penulisan skripsi :

Judul Penelitian : Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Melekat
 Pimpinan di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi
 Sumatera Barat
 Objek : Pegawai
 Tempat Penelitian : Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera
 Barat
 Dosen Pembimbing : Drs. Irsyad, M.Pd
 Mulai Pelaksanaan : 8 Agustus 2019 s/d 15 Agustus 2019

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

Atas kesediaan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
 Wakil Dekan I FIP UNP

Dr. Hadiyanto, M.Ed
 NIP.19600416 198603 1 004

Ketua Jurusan



Dra. Anisah, M.Pd

NIP. 19630614 198903 2 001

Tembusan :

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