

**PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PROSES PENGAWASAN
PIMPINAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Dalam Rangka
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S1)*



**Oleh
RAHMI SURGAWI
17912/2010**

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

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

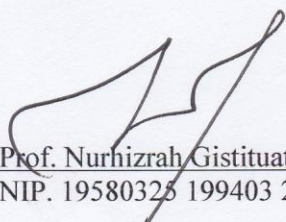
PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PROSES PENGAWASAN PIMPINAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BUKITTINGGI

NAMA : RAHMI SURGAWI
NIM : 17912
TAHUN MASUK : 2010
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Agustus 2014

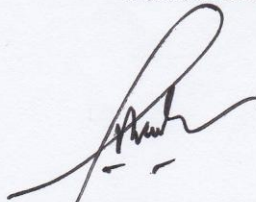
Disetujui oleh,

Pembimbing I



Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed
NIP. 19580325 199403 2 001

Pembimbing II



Drs. Yuskal Kusman, M.Pd
NIP. 19541307 198103 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PROSES PENGAWASAN PIMPINAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BUKITTINGGI

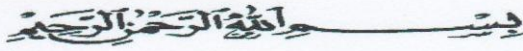
Nama : Rahmi Surgawi
NIM/BP : 17912/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

	Nama	Tanda tangan
Ketua	: Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed	1.
Sekretaris	: Drs. Yuskal Kusman, M.Pd	2.
Anggota	: Dr. Rifma, M.Pd	3.
Anggota	: Dra. Ermita, M.Pd	4.
Anggota	: Nellitawati, S.Pd, M.Pd	5.

LEMBAR PERSEMBAHAN



"Dia memberikan hikmah (ilmu yang berguna)
kepada siapa yang dikehendaki-Nya.
Barang siapa yang mendapat hikmah itu
Sesungguhnya ia telah mendapat kebajikan yang banyak,
Dan tiadalah yang menerima peringatan
melainkan orang-orang yang berakal".
(Q.S. Al-Baqarah: 269)

Ungkapan hati sebagai rasa Terima Kasihku

Alhamdulillahirabbil alamin... Alhamdulillahirabbil alamin... Alhamdulillahirabbil alamin...
Akhirnya aku sampai ke titik ini, sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku ya
Rabb. Tak henti-hentinya aku mengucap syukur pada Mu ya Rabb..
Shalawat dan salam kepada idola ku Rasulullah SAW dan para sahabat yang mulia
Semoga sebuah karya mungil ini menjadi amal shaleh bagiku dan menjadi kebanggaan bagi
keluargaku tercinta..

Ku persembahkan karya mungil ini...
untuk belahan jiwa bidadari surgaku yang tanpamu ananda bukanlah siapa-siapa di dunia
fana ini Ibundaku tersayang (ZURAI DA). Kasih sayang dan doa yang tulus mampu
membuatku berdiri tegak menghadapi berbagai rintangan. Engkaulah permata hati, penyejuk
jiwa, penghapus duka, penyemai cinta, perisai rindu dan paubek latiah. Bagiku engkaulah
Qurrata Ayyunku. Terima kasih Ibundaku... Ananda begitu menyayangi dan mencintaimu..
Dan orang yang mempunyai kasih sayang yang berlimpah dengan wajah datar menyimpan
kegelisahan namun tenang temaram dengan penuh kesabaran dan pengertian luar biasa
Ayahandaku tercinta (DASRUL) yang telah memberikan segalanya untukku. Jasamu tak
kan pernah terbalas dengan apapun ayahandaku. Terima kasih Ayahandaku untuk
segalanya... Ananda begitu menyayangi dan mencintaimu.

Kepada kakak-kakakku (Idra Desnita), (Hidayati), (Amar Ma'ruf), (Kesuma wardani), (Noor
Afnida) yang sering jahilin aku namun terima kasih tiada tara atas segala dukungan,
motivasi dan doa yang telah diberikan selama ini. Yang khawatir tingkat tinggi tentang
skripsiku. Dan Alhamdulillah akhirnya adikmu ini bisa menyelesaikan skripsi dengan baik
dan tepat waktu. Itu semua atas bantuan dan doa kalian yang tersemat dalam sujudmu. Ku
ucapkan terima kasih kepada kakak-kakakku tercinta.

Dan Tak lupa kepada ponakanku tersayang yang Unyu-unyu, kalian jugalah pembuat
semangat bunda, Bunda sangat menyayangi kalian semua..

Kepada Pamanku tersayang (Syafwir dan Jasril), terima kasih atas semangat, dorongan, doa dan bantuan yang tak terhingga yang diberikan kepadaku ananda. Yang senantiasa mengingatkan ananda untuk menggapai cita-cita setinggi tingginya. Tak bosan-bosan memberikan nasehat agar selalu menjadi orang yang sukses dimanapun dan kapanpun berada. Terima kasih paman atas motivasi dan mutiara nasehatnya..

Dosen Pembimbing Tugas Akhirku.. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed selaku pembimbing akademik sekaligus pembimbing I, dan Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd selaku pembimbing II yang sama-sama penuh perhatian dan kesabaran memberikan bimbingan, dorongan, petunjuk dan saran-saran kepada ananda sampai terwujudnya skripsi ini. Terima kasih banyak bu...pak...,ananda sudah dibantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, ananda tidak akan lupa atas bantuan dan kesabaran dari bapak dan ibu selama membimbing ananda.

Seluruh Dosen Pengajar di Jurusan Administrasi Pendidikan :
Terima kasih banyak untuk semua ilmu, didikan dan pengalaman yg sangat berarti yang telah Ibu dan Bapak berikan kepada kami...

Kepada Sahabat setiaku forever (Lusi Wardhana, Derin Destini, Adira, Resti Yulia, Sri Rahayu, Mira Susanti, Tia Ayu Ningrum, Zelva Zahara) terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini. Semoga kebaikan kalian akan di balas oleh Allah SWT, Aamiin..
Dan kepada rekan-rekan AP "10" yang tak bisa disebutkan namanya satu persatu terima kasih yang tiada tara ku ucapkan atas semangat dan kehangatan kalian yang menyinari hari-hariku.

Kepada teman-teman seperjuanganku Lily sutrianti dan Zevira Herisa. Mulai dari melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan, Melaksanakan PL kependidikan, Seminar Magang, Melakukan penelitian, Kompre Skripsi dan sampai dengan skripsi ini terwujud kita selalu bersama-sama. Perjuangan yang kita lalui bersama serasa manis, indah, sekaligus mengharukan. Sungguh terekam indah di benakku . Tak kulupakan kenangan manis bersama kalian. Semoga kebersamaan kita kan tetap abadi sampai tua nanti.

Dan kepada Ukhtiku di Rumah Sehat Aisyah yang sudah telah memberikan dukungan, motivasi serta doa. Suka dan Duka yang kita lalui bersama membuatku selalu Merinduimu Ukhtiku (Kak Deswita Rahmiwati, Kak Roza Angraini, Kak Rahma Yenti, Kak Petriany, Kak Khairinnas, Kak Sulastry, Kak Renti, Kak Syafriani Buana dan Holly Rahmadina) dan tak lupa terima kasih kepada adek2 wisma akhwat Assyifa FIP..

Akhir kata, semoga skripsi ini membawa kebermanfaatan. Jika hidup bisa kuceritakan di atas kertas, entah berapa banyak yang dibutuhkan hanya untuk kuucapkan terima kasih... :)
Wassalam

Rahmi Surgawi S.Pd.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2014

Yang menyatakan,

 
Rahmi Surgawi
Nim. 17912/2010

ABSTRAK

Judul : Persepsi Pegawai Terhadap Proses Pengawasan Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi
Penulis : Rahmi Surgawi
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Nurhijrah Gistituati, M.Ed
2. Drs. Yuskal Kusman. M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis pada kantor Badan Kepegawaian daerah Kota Bukittinggi yang menunjukkan masih rendahnya pengawasan yang dilakukan pimpinan di Badan kepegawaian daerah Kota Bukittinggi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat persepsi pegawai terhadap proses pengawasan pimpinan di badan kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi. Pertanyaan penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah persepsi pegawai tentang penetapan standar pelaksanaan kegiatan?, (2) Bagaimanakah persepsi pegawai tentang perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar?, (3) Bagaimanakah persepsi pegawai tentang pengambilan tindakan korektif ?

Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi berjumlah sebanyak 46 orang. Penelitiann ini tidak menarik sampel (penelitian populasi). Instrumen dalam penelitian ini adalah angket dalam bentuk skala likert yang telah dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas, hasil uji coba menunjukkan angket valid dan reliabel. Data analisis menggunakan rumus persentase.

Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa Persepsi Pegawai Terhadap Proses Pengawasan Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi sudah cukup baik (70 %). Dengan indikator: (1) penetapan standar pelaksanaan kegiatan di badan kepegawaian daerah Kota Bukittinggi menunjukkan (70 %) artinya cukup baik, (2) membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan standar di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi menunjukkan (71 %) yang artinya berada pada kategori cukup baik, (3) pengambilan tindakan korektif dari pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi menunjukkan (69 %) artinya sudah cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Proses Pengawasan Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi cukup baik.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Persepsi Pegawai Terhadap Proses Pengawasan Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi”**

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S-1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Selesainya penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-sedalamnya, kepada yang terhormat:

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan.
3. Ibu Prof. Nurhijrah Gistituati, M.Ed selaku pembimbing I, pembimbing akademik yang penuh perhatian dan kesabaran memberikan bimbingan, dorongan serta petunjuk dan saran-saran kepada penulis sampai terwujudnya skripsi ini.
4. Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd selaku pembimbing II yang penuh perhatian dan kesabaran memberikan bimbingan, dorongan serta petunjuk dan saran-saran kepada penulis sampai terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh pihak kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi yang telah memberikan izin kepada penulis dalam pengambilan data penelitian.
6. Seluruh dosen dan staff Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
7. Teristimewa kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan moril dan materil.

8. Rekan-rekan yang telah ikut memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan tulisan ini dimasa yang akan datang.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Amiin.

Padang, Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Pertanyaan Penelitian.....	6
G. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori.....	8
1. Pengertian Persepsi.....	8
2. Pengawasan.....	9
3. Pentingnya Pengawasan.....	10
4. Tujuan Pengawasan.....	11
5. Proses Pengawasan.....	13
6. Teknik-teknik Pengawasan.....	13
7. Indikator Proses Pengawasan.....	16
B. Kerangka Konseptual.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Defenisi Operasional.....	22
C. Populasi	23
D. Jenis dan Sumber Data.....	24
E. Instrumen Penelitian.....	25
F. Pengumpulan Data.....	27
G. Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	30
B. Pembahasan.....	38
C. Keterbatasan Penelitian.....	45
BAB V	
A. Kesimpulan.....	46

B. Saran.....	47
KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar kerangka konseptual persepsi pegawai terhadap proses pengawasan pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi.....	21
---	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Data Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi.....	24
Tabel 2 Skor Rata-rata Persepsi pegawai Terhadap Pengamatan Dalam Penetapan Standar Pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi	31
Tabel 3 Skor Rata-rata Persepsi pegawai Terhadap Laporan Dalam Penetapan Standar Pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi	32
Tabel 4 Skor Rata-rata Persepsi pegawai Terhadap Laporan Dalam Penetapan Standar Pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi.....	33
Tabel 5 Skor Rata-rata Persepsi pegawai Terhadap Menilai dan Memantau Pelaksanaan Pekerjaan Dalam Perbandingan Pelaksanaan Kegiatan dengan Standar yang Ditetapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi	34
Tabel 6 Skor Rata-rata Persepsi pegawai Terhadap Membandingkan Hasil dengan Standar Kerja Dalam Perbandingan Pelaksanaan Kegiatan dengan Standar yang Ditetapkan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi.....	35
Tabel 7 Skor Rata-rata Persepsi pegawai Memperbaiki Penyimpangan Yang Terjadi Dalam Pengambilan Tindakan Korektif yang Dilakukan Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi.....	37
Tabel 8 Rekapitulasi Data Persepsi Pegawai terhadap Proses Pengawasan Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi.....	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh personil atau pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai merupakan unsur pokok dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi, tanpa adanya pegawai tidak mungkin suatu pekerjaan bisa dilaksanakan secara baik dan maksimal. Bagaimana personil atau pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi pula eksistensi suatu organisasi.

Pegawai sebagai unsur untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Kedudukan pegawai negeri adalah sangat penting dan menentukan berhasil tidaknya misi dari pemerintah bergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional.

Tugas pegawai sebagai faktor pendukung pengelolaan kegiatan di kantor sangatlah penting dan kompleks. Pegawai melaksanakan pekerjaan operatif yang menyediakan berbagai keterangan yang diperlukan. Pegawai juga membantu pihak pimpinan dalam membuat keputusan dan melakukan tindakan yang tepat. Aktifitas pegawai mempunyai peran memperlancar kehidupan dan perkembangan

organisasi. Karena salah satu fungsinya adalah sebagai pusat ingatan dan sumber dokumen yang berisi data informasi yang diperlukan di organisasi.

Untuk menjaga kesinambungan aktifitas pegawai diperlukan pengawasan. Kegiatan pengawasan sangat penting dilakukan karena dengan pengawasan penundaan atau rentang waktu pencapaian tujuan dapat diminimalkan. Melalui pengawasan dapat dilihat dan diketahui apakah aktifitas berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan sehingga hasilnya efektif dan efisien.

Kepala kantor sebagai pimpinan harus melaksanakan fungsi manajemen dalam kepemimpinannya dengan optimal, salah satunya fungsi pengawasan. Kepala kantor adalah pengawas langsung terhadap komponen atau unsur yang ada di kantor. Pengawasan ini tidak terlepas dari keadaan pribadi. Baik pengetahuan, keterampilan serta sistem pengendalian manajemen yang ada.

Pada prinsipnya pengawasan yang dilakukan bukanlah bertujuan untuk mencari-cari kesalahan, tetapi untuk memonitor apakah program kerja yang dilaksanakan maupun hasil yang dicapai sesuai dengan rencana yang di susun. Apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target atau standar yang diinginkan maka pengawasan berguna untuk melihat faktor pendukung untuk peningkatan. Seandainya ditemukan kekurangan, hambatan, kegagalan atau penyimpangan maka dicari penyebabnya dan cara mengatasinya.

Kasus-kasus yang sering terjadi dalam banyak organisasi adalah tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu penyelesaian, suatu anggaran yang berlebihan dan kegiatan-kegiatan lain yang menyimpang dari

rencana yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi kondisi yang demikian tentu sangat diperlukan pengawasan yang mana berperan untuk memperoleh jaminan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan sesuai dengan direncanakan. Dalam melakukan pengawasan ini mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan, dan pengambilan korektif.

Kegiatan pengawasan pada dasarnya membandingkan kondisi yang ada dengan seharusnya terjadi. Apabila dalam prosesnya terjadi penyimpangan/ hambatan/ penyelewengan segera dilakukan tindakan koreksi. Untuk memperoleh hasil yang lebih efektif, pengawasan dilakukan bukan hanya pada akhir proses tetapi pada setiap tingkatan proses manajemen.

Dilihat dari fenomena yang terjadi di lapangan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi, menurut pengamatan sementara penulis, pengawasan yang dilakukan pimpinan masih terlihat rendah kepada pegawai, pengawasan belum berjalan semestinya yang ditandai sebagai berikut:

1. Pimpinan kurang mengamati standar penggunaan metode pegawai terhadap pelaksanaan tugas.
2. Pimpinan kurang memantau prosedur kerja pegawai apakah pelaksanaan kegiatan kerja pegawai sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya.
3. Pimpinan kurang memberikan bimbingan dan arahan serta tindak lanjut terhadap pelaksanaan kegiatan di kantor.

Berdasarkan hal diatas penulis akan meneliti dan melihat sejauh mana proses pengawasan yang dilakukan pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi. Melalui persepsi pegawai diharapkan akan menggambarkan kegiatan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh yang lain.

Adapun judul penelitian yang akan dilakukan adalah “ Persepsi Pegawai terhadap Proses Pengawasan Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan sementara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi, maka dapatlah diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Pimpinan kurang mengamati pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai sehingga pegawai sering lalai melaksanakan tugas.
2. Pimpinan kurang mengamati kemampuan masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga pegawai merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas.
3. Pimpinan kurang memantau pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga sering adanya penumpukan-penumpukan tugas di meja pegawai.
4. Pimpinan kurang memberikan pengarahan dan bimbingan bagi pegawai merasa kesulitan dalam melakukan tugas-tugas kantor sehingga pegawai sering terlihat menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan.

5. Pegawai sering kurang peduli dengan kegiatan-kegiatan yang ada di kantor karena pimpinan kurang memberikan perhatian kepada pegawai.
6. Pegawai sering terlihat kurang antusias melaksanakan tugas di kantor karena kurangnya arahan dan bimbingan dari pimpinan.
7. Pimpinan kurang mencari faktor penyebab kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai sebagai aparatur pemerintahan sehingga pegawai tidak mengetahui kesalahan mereka dalam bekerja.
8. Pegawai sering meninggalkan tugas-tugas kantor pada saat jam kerja karena pimpinan kurang memberikan aturan yang jelas kepada pegawai.
9. Pimpinan kurang memberikan dorongan ataupun penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “ Bagaimana Persepsi Pegawai Terhadap Proses Pengawasan Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi yang dilihat dari penetapan standar pelaksanaan kegiatan, perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan pengambilan tindakan korektif oleh pimpinan”.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan diidentifikasi masalah serta pembatasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana Persepsi pegawai terhadap penetapan standar pelaksanaan kegiatan?
2. Bagaimana persepsi pegawai terhadap perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar?
3. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pengambilan tindakan korektif?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan mendeskripsikan tentang persepsi pegawai terhadap proses pengawasan pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi yang meliputi:

1. Persepsi pegawai tentang penetapan standar pelaksanaan kegiatan
2. Persepsi pegawai tentang perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar
3. Persepsi pegawai tentang pengambilan tindakan korektif

F. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian yang akan diajukan adalah:

1. Bagaimanakah persepsi pegawai tentang penetapan standar pelaksanaan kegiatan?

2. Bagaimanakah persepsi pegawai tentang perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar?
3. Bagaimanakah persepsi pegawai tentang pengambilan tindakan korektif ?

G. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi pimpinan sebagai pimpinan merupakan masukan untuk pelaksanaan pengawasan sebagai fungsi manajemen sehingga tujuan dari rencana dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
2. Bagi pegawai sebagai pedoman dan gambaran bagaimana seharusnya pengawasan yang dilakukan pimpinan dan kaitannya dengan pelaksanaan tugas.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian persepsi

Manusia adalah makhluk individu, di mana terdapat perbedaan antara satu individu dengan individu lainnya. Perbedaan individu akan mengakibatkan masing-masing individu menilai individu yang lainnya. Penilaian individu tersebut akan diungkapkan dengan sikap senang ataupun tidak senang. Hal ini dapat menentukan tanggapan individu terhadap persepsi obyek yang dinilainya.

Menurut Stephen dan Timothy (2009:175) mengatakan persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.

Menurut Miftah (2012:141) persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Sedangkan menurut David dalam Miftah (2009:142) persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks yang menghasilkan suatu gambar unik tentang kenyataan yang barangkali sangat berbeda dari kenyataannya.

Selanjutnya menurut Veithzal dan Deddy (2012:237) mengatakan persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk

mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka.

Berdasarkan pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa persepsi adalah suatu pengamatan, pengalaman tentang objek yang diperoleh serta mengolah pertanda yang terjadi di lingkungannya. Manusia dalam mengorganisasikan, menafsirkan dan memberi arti kepada sesuatu rangsangan selalu menggunakan inderanya. Melalui proses mendengar, melihat, merasa dan meraba dapat terjadi secara serempak atau terpisah. Intensitas dan tingkat penggunaan indera akan mempengaruhi tingkat kepekaan dan persepsi seseorang tentang suatu objek.

2. Pengawasan

a. Pengertian pengawasan

Menurut Engkoswara dan Aan (2010:219) pengawasan merupakan proses untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam pelaksanaan rencana agar segera dilakukan upaya perbaikan sehingga dapat memastikan bahwa aktifitas yang dilaksanakan secara ril merupakan aktifitas yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

Menurut Terry dalam Malayu (2011:242) pengawasan merupakan proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Sedangkan menurut Siagian (2004:125) pengawasan merupakan suatu proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan dalam kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi kecil maupun organisasi besar. Sebab bertujuan untuk memeriksa dan memastikan bahwa apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan rencana. Setiap organisasi atau lembaga pemerintah harus mampu melaksanakan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawainya. Melalui pengawasan dapat diketahui kelemahan, hambatan dan juga kekuatan-kekuatan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Robert dalam Handoko (2003:360) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Pentingnya Pengawasan

Menurut Liputo (1988:171) pentingnya pengawasan adalah:

1. Mencegah terjadinya krisis.

2. Menstandarlisasi produksi (output).
3. Merevisi perencanaan.
4. Melindungi kekayaan organisasi.
5. Setiap pekerjaan yang dilakukan perlu kiranya berpegang pada suatu prinsip.

Sedangkan menurut Suwatno (2011:93) mengatakan pentingnya pengawasan adalah untuk mengukur capaian kinerja personil, baik secara individual maupun kelompok, dibandingkan dengan target hasil yang sudah direncanakan serta kesesuaiannya dengan rancangan analisis pekerjaan. Hal ini bertujuan agar kegiatan itu dapat dilakukan secara terarah dan baik serta mencapai sasaran.

Kemudian menurut Handoko (2012: 366) mengatakan pengawasan diperlukan karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor itu adalah: (1) Perubahan lingkungan organisasi, (2) peningkatan kompleksitas organisasi, (3) adanya kesalahan-kesalahan dan (4) kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Suatu organisasi sangat membutuhkan pengawasan yang berguna menjamin tercapainya tujuan. Sehingga tugas manajer atau pimpinan adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat.

c. Tujuan Pengawasan

Segala pekerjaan yang dilakukan seseorang harus mempunyai tujuan supaya pekerjaan itu bermanfaat dan berhasil. Begitu juga dengan pengawasan. Pengawasan yang dilakukan seseorang harus mempunyai

tujuan atau pengawasan dilaksanakan sesuai dengan tujuan pengawasan yang ada.

Menurut Engkoswara dan Aan (2010:221) mengatakan tujuan dari pengawasan adalah untuk mengendalikan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam program kegiatan. Sedangkan menurut Husaini (2011: 503) mengatakan tujuan dari pengawasan adalah :

1. Menghentikan dan meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidakadilan.
2. Mencegah terulangnya kembali kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, hambatan dan ketidakadilan.
3. Mendapatkan cara-cara yang lebih baik atau membina yang telah baik.
4. Menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, partisipasi dan akuntabilitas organisasi.
5. Meningkatkan kelancaran operasi organisasi
6. Meningkatkan kinerja organisasi
7. Memberikan opini atas kinerja organisasi
8. Mengarahkan manajemen untuk melakukan koreksi atas masalah-masalah pencapaian kinerja yang ada.
9. Menciptakan terwujudnya pemerintah yang bersih.

Pendapat diatas menjelaskan bahwa tujuan utama dari pengawasan itu adalah mendorong dan menjaga agar pelaksanaan tugas pokok organisasi dapat berjalan dengan lancar, berdaya guna, berhasil guna dan tepat guna.

d. Teknik-teknik Pengawasan

Dalam melakukan pengawasan, seseorang harus mempunyai dan menggunakan teknik yang tepat. Menurut Sondang (2004:259) mengatakan teknik-teknik pengawasan terdiri dari:

1. Pengamatan langsung atau observasi oleh manajemen
2. Melalui laporan baik lisan maupun tulisan
3. Melalui penggunaan kuesioner yang respondennya adalah para pelaksana kegiatan operasional.

Teknik pengawasan melalui pengamatan biasa dilakukan oleh pimpinan dengan melihat atau memantau kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Sedangkan menurut sondang (2011:115) mengatakan teknik-teknik pengawasan yaitu: (1) pengawasan langsung (direct control), (2) pengawasan tidak langsung (indirect control).

Pengawasan tidak dapat berjalan dengan baik apabila hanya bergantung kepada laporan saja. Karena itu pengawasan tidak langsung saja tidak cukup. Adalah bijaksana apabila pimpinan organisasi menggabungkan teknik pengawasan langsung dan tidak langsung dalam melakukan fungsi pengawasan.

e. Proses pengawasan

Sehubungan dengan hal diatas dalam pelaksanaan tugas pengawasan ditempuh melalui beberapa fase atau urutan pelaksanaannya menurut Handoko (2003:363) adalah :

1. Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan)
2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
3. Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata
4. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan, dan
5. Pengambilan tindakan korektif bila perlu.

Sedangkan menurut Engkoswara (2010:220) proses pengawasan adalah: (1) Menetapkan standar pelaksanaan, (2) Pengukuran pelaksanaan (3) Menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana.

Kemudian menurut Siswanto (2012:146) mengatakan proses pengawasan itu adalah:

1. Menetapkan hasil yang diinginkan
2. Menentukan prediktor hasil
3. Menentukan standar atas prediktor dan hasil
4. Menentukan jaringan informasi dan umpan balik
5. Menilai informasi dan pengambilan tindakan korektif

Sedangkan menurut Liputo (1988:171) proses pengawasan adalah adalah: (1) Menentukan standar kegiatan yang diharapkan, (2) Mengukur kegiatan yang nyata terjadi, (3)Membandingkan kegiatan yang nyata terjadi dengan standar, dan (4)Mengadakan kegiatan koreksi jika diperlukan.

Menurut Husaini (2013:540) proses pengawasan adalah: (1) pedoman atau rencana waktu, indikator kinerja, program pembiayaan, dan prosedur pelaksanaannya: (2) umpan balik melalui sistem pelaporan yang baik; (3)

mengevaluasi hasil pantauan untuk mendapatkan permasalahan pelaksanaan yang harus dipecahkan; (4) tindak lanjut korektif.

Berdasarkan pendapat diatas proses pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat menggunakan fase-fase tersebut. Pada fase pertama penetapan standar atau alat ukur seperti kriteria-kriteria yang akan digunakan dalam pengawasan. Hal ini memungkinkan manajer untuk mengkomunikasikan pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan kepada para bawahan secara lebih jelas dan tahapan-tahapan lain dalam proses perencanaan dapat ditangani dengan lebih efektif. Standar harus ditetapkan secara akurat dan diterima mereka yang bersangkutan.

Berpedoman pada standar yang telah ditetapkan, kemudian dilakukan fase kedua yaitu penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan. Penetapan standar adalah hal sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu, tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan yang tepat. Setiap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan atau tugas, pimpinan harus mengusahakan untuk memperbaikinya.

Maksud mengadakan tindakan perbaikan adalah tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan nyatanya yang menyimpang agar sesuai dengan standar atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Setelah frekuensi pengukuran ditentukan, pengukuran pelaksanaan kegiatan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus.

Kemudian selanjutnya melakukan pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan menganalisa penyimpangan. Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisis untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai. Hal ini menunjukkan bagaimana pentingnya bagi pembuat keputusan untuk mengidentifikasi penyebab-penyebab terjadinya penyimpangan. Kemudian diambillah pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan. Tindakan korektif ini dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki atau mungkin keduanya dilakukan bersamaan.

Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa betapa pentingnya pengawasan dari pimpinan dengan mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Begitu juga dengan pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan terhadap pegawai. Tidak terlepas dari proses pengawasan yang telah dikemukakan.

3 Indikator Proses Pengawasan

Pengawasan didalam organisasi sangat dibutuhkan untuk memastikan apa yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya. Menurut Terry dalam Malayu (2011:242) mengatakan: “pengawasan merupakan proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan melakukan perbaikan-perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar”.

Dalam organisasi dibutuhkan sistem pengawasan yang efektif yang harus memenuhi kriteria-kriteria tertentu.

- 1) menurut Engkoswara dan Aan (2010:220) mengatakan proses pengawasan adalah: (1)Menetapkan standar pelaksanaan, (2)Pengukuran pelaksanaan, (3)Menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana. Kemudian Handoko mengatakan proses pengawasan adalah: (1)Penetapan standar pelaksanaan (perencanaan), (2)Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, (3)Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata, (4)Pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan, dan (5)Pengambilan tindakan korektif bila perlu.

Dengan demikian dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator dari pengawasan adalah:

- a. Penetapan standar pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar ditetapkan sebelum pengawasan dilaksanakan, jadi penetapan ukuran dapat disebut sebagai perencanaan pengawasan. Singkatnya, standar atau ukuran adalah dasar dalam melaksanakan kegiatan pengawasan dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (2009:364) cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan kegiatan yaitu dengan melakukan pengamatan, laporan dan metode. Menurut Siagian (2004:128) pengamatan adalah melihat secara langsung atau melihat sendiri bagaimana cara pegawai menyelenggarakan kegiatan dan menyelesaikan tugasnya dalam merencanakan program kerja,

melaksanakan program kerja maupun dalam mengevaluasi program kerja.

Melalui pengamatan langsung, pimpinan akan mendapatkan banyak manfaat, seperti perolehan informasi yang lebih akurat tentang pelaksanaan tugas pegawai. Jadi, bukan hanya sekedar melihat jalannya berbagai kegiatan pegawai akan tetapi dapat segera memperbaiki kesalahan pegawai apabila diperlukan.

Sedangkan melalui laporan yaitu bisa secara lisan maupun tulisan. Kalau melalui laporan lisan, pimpinan akan memperoleh informasi secara langsung tentang bagaimana pelaksanaan tugas pegawai. Hasil laporan lisan inilah yang akan didukung oleh laporan tertulis yang berisi tentang petanggungjawaban pegawai kepada pimpinan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan laporan tertulis yang diberikan oleh pegawai, maka pimpinan dapat membaca apakah pegawai tersebut melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Selanjutnya dengan metode, yang terdiri dari metode langsung melalui kegiatan wawancara dan pemeriksaan sedangkan metode tidak langsung dilakukan melalui laporan berkala dan laporan khusus.

b. Membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan standar

Membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan standar adalah menentukan tingkat perbedaan antara pelaksana atau hasil kerja yang

dicapai dengan rencana yang diinginkan sebelumnya. Pembandingan hasil kerja dengan ukuran merupakan tindakan penting dalam menentukan seberapa baik atau seberapa buruk pengawasan yang terjadi pada situasi tersebut. Jadi, disinilah pimpinan membandingkan hasil pekerjaan bawahan yang senyatanya dengan ukuran sehingga dengan perbandingan itu dapat dipastikan tidak terjadinya penyimpangan (deviasi).

Menurut Liputo (1988:173) mengatakan bahwa kegiatan membandingkan antara pelaksanaan kegiatan dengan standar ini bertujuan untuk melihat apakah kegiatan sesuai dengan tujuan kegiatan atau standar. Jika kegiatan nyata sesuai dengan standar, pimpinan dapat menyimpulkan bahwa tindakan lebih lanjut tidak perlu dilakukan, tetapi jika kegiatan dibawah standar maka tindakan koreksi perlu dilakukan. Selanjutnya kegiatan dengan melakukan membandingkan kegiatan yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui sampai berapa jauh adanya penyimpangan-penyimpangan yang telah terjadi.

c. Pengambilan tindakan koreksi

Langkah terakhir dalam proses pengawasan adalah pengambilan tindakan korektif. Menurut Siswanto (2012:149) mengatakan bahwa tindakan korektif ini menyangkut pembandingan prediktor dengan standar, penetapan mengenai tindakan apa yang perlu diambil dan kemudian pengambilan tindakan tersebut. Sedangkan menurut Liputo

(1988:173) mengatakan bahwa tindakan koreksi ini perlu diambil sebab adanya kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan menunjukkan penyimpangan-penyimpangan dari standar yang telah ditentukan semula. Tindakan ini merupakan tindakan yang dilakukan untuk mengatasi kesalahan-kesalahan atau penyimpangan-penyimpangan yang terjadi untuk disesuaikan dengan ukuran atau standar yang telah ditetapkan yang bertujuan untuk membantu, membina, memperbaiki penyimpangan, hambatan, kesulitan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

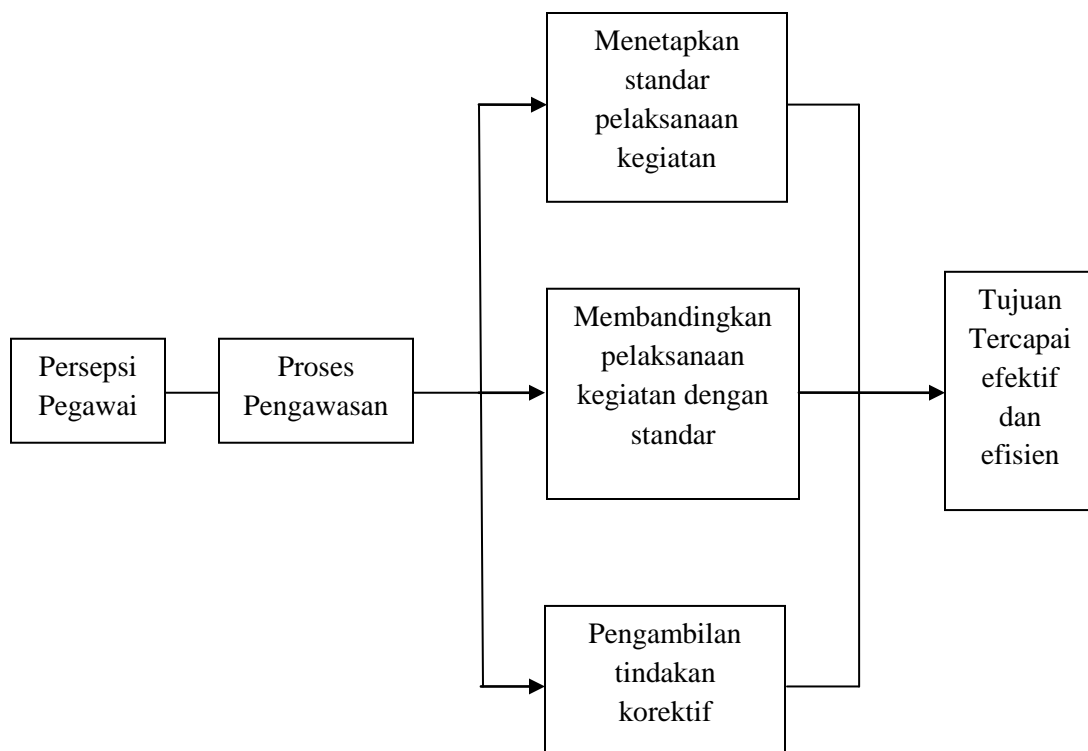
Dalam manajemen, apapun besarnya suatu kesalahan dalam pekerjaan, kesalahan tersebut harus diperbaiki. Perbaikan yang dilakukan haruslah mengacu kepada peraturan organisasi dan mengarah kepada tujuan organisasi. Melalui tindakan perbaikan inilah, diharapkan hasil kerja akan sesuai dengan rencana atau standar yang telah ditetapkan. Kegiatan yang dilakukan dalam mengambil tindakan koreksi atau perbaikan yaitu: memperbaiki penyimpangan yang terjadi dan mengadakan penilaian terhadap penyimpangan yang terjadi.

B. Kerangka konseptual

Dalam melaksanakan pengawasan oleh pimpinan harus menggunakan langkah dan prosedur pengawasan yang tepat sehingga pelaksanaan berfungsi optimal sesuai tujuan pengawasan itu sendiri. Prosedur tersebut meliputi: (1)

Menetapkan Standar Pelaksanaan Kegiatan, (2) Membandingkan antara pelaksanaan kegiatan dengan standar, (3) Pengambilan tindakan korektif.

Adapun kerangka konseptual dari pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pimpinan berdasarkan persepsi pegawai sesuai dengan judul penelitian ini adalah:



Gambar I. **Kerangka konseptual Persepsi Pegawai Terhadap Proses Pengawasan Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi.**

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang persepsi pegawai terhadap proses pengawasan pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi pegawai dalam hal menetapkan standar pelaksanaan kegiatan oleh pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup
2. Persepsi pegawai dalam hal membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan standar oleh pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup baik
3. Persepsi pegawai dalam hal pengambilan tindakan koreksi oleh pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup baik
4. Berdasarkan hasil rekapitulasi data, secara umum dapat dikemukakan bahwa proses pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup baik

B. Saran

Dari kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi bahwasanya proses pengawasan yang dilakukan pimpinan menggambarkan dalam mengenai menetapkan standar pelaksanaan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup baik. Untuk itu perlu peningkatan lagi agar menjadi lebih baik
2. Pengawasan pimpinan dalam hal membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan standar di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup baik maka perlu dilakukan perbaikan jika ada ketidaksesuaian antara pelaksanaan kegiatan dengan standar yang ditetapkan.
3. Pengawasan pimpinan dalam hal pengambilan tindakan koreksi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bukittinggi berada pada kategori cukup baik perlu adanya bimbingan dan arahan kepada pegawai agar pelaksanaan kegiatan di organisasi menjadi lebih terarah dan berjalan dengan semestinya.
4. Penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang proses pengawasan serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama dalam masa perkuliahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu.2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hadi, Sutrisno. (1993). *Statistik Pendidikan jilid II*. Jakarta; Pustaka Jaya
- Handoko, T. Hani.2003. *Manajemen*. Yokyakarta: BPFE Yokyakarta
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Irawati. 2003. *Persepsi Pegawai Terhadap Pengawasan Yang Dilakukan Kepala SLTPN Kecamatan Koto Tangah Kota Padang*. UNP
- Liputo, Benyamin.1998. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan tenaga Kependidikan
- Rival, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbin, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi, Organization Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Statetik*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____.2004. *Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2011. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siswanto .2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara