

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

### **HUBUNGAN PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR DEPARTEMEN AGAMA KOTA SAWAH LUNTO**

Nama : Era Santusi

Nim/Bp : 41821/2003

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2011

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Nelfia Adi, M.Pd  
NIP. 19630206 198602 2.001

Dra. Ermita, M.pd  
NIP. 19630307 198703 2.002

## **HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

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

### **HUBUNGAN PENGAWASAN YANG DILAKUAN PIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR DEPARTEMEN AGAMA KOTA SAWAHLUNTO**

**Nama : Era Santusi  
NIM : 41821/ 2003  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan**

**Padang, Februari 2011**

**Tim Pengaji:**

	<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Ketua</b>	<b>: 1. Dra. Nelfia Adi M.Pd</b>	_____
<b>Sekretaris</b>	<b>: 2. Dra. Ermita, M.Pd</b>	_____
<b>Anggota</b>	<b>: 3. Dra. Elizar Ramli, M.Pd</b>	_____
<b>Anggota</b>	<b>: 4. Dra. Anisah, M.Pd</b>	_____
<b>Anggota</b>	<b>: 5. Drs. Irsyad, M.Pd</b>	_____

## **ABSTRAK**

### **Era Santusi : Hubungan Pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto**

Latar belakang dari penelitian ini adalah masih rendahnya, kepuasan kerja pegawai di Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto diduga salah satu faktor penyebabnya adalah masih kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengawasan yang dilakukan pimpinan di Kantor Departemen Agama dan hubungan pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto

Penelitian ini adalah penelitian korelasional yang mencoba melihat hubungan antara pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto 56 orang yang terdiri dari semua pegawai Departemen Agama, kantor Urusan Agama dan PPAI(Pengawasa Pelajaran Agama Islam) dan yang menjadi sampelnya sebanyak 34 orang yang diambil dengan penggunaan teknik *Stratified random sampling*. instrument dalam penelitian ini adalah angket Model skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas angket diuji dengan rumus koelasi tata jenjang sedangkan reliabilitasnya diuji dengan rumus Alpha. Hasil yang diperoleh untuk indeks validitas pengawasan =0,840 dan indeks kepuasan kerja =0,5765 sedangkan rho tabel pada taraf kepercayaan 99 % adalah 0,641 dan taraf kepercayaan 95 % adalah 0,514. Jadi rho hitung > rho tabel maka instrument pengawasan dan kepuasan kerja dinyatakan valid. Indeks reliabilitas pengawasan =1,01910 dan kepuasan kerja= 1,00878 sedangkan r tabel =0,641 pada taraf kepercayaan 99 % dan 0,514 taraf kepercayaan 95 %. Jadi r hitung > r tabel maka instrument pengawasan dan kepuasan kerja dinyatakan reliable

Hasil analisa data menunjukkan bahwa pengawasan dan kepuasan kerja pegawai di Departemen Agama Kota Sawahlunto berada pada Kategori Baik yaitu 81,99 % untuk pengawasan dan 84,56 untuk kepuasan kerja. Terdapat hubungan antara pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto dengan diperoleh  $r = 0,7135$  pada taraf kepercayaan 95 %. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengawasan maka kepuasan kerja juga semakin baik pula

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>viii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Pembatasan Masalah .....	4
D. Perumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	5
F. Hipotesis Penelitian.....	5
G. Asumsi .....	6
H. Kegunaan Penelitian .....	6

### **BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL**

A. Kajian Teori.....	7
1. Kepuasan Kerja .....	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	7
b. Pentingnya Kepuasan Kerja .....	9
c. Indikator Kepuasan Kerja.. ..	10
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..	15
2. Pengawasan .....	13
a. Pengertian Pengawasan.....	17
b. Tujuan Pengawasan.....	19
c. Proses Pengawasan.....	20

d. Waktu Pengawasan .....	26
e. Teknik Pengawasan.....	27
f. Aspek-aspek Yang Di Awasi Pimpinan .....	29
3. Hubungan Pengawasan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai .	30
B. Kerangka Konseptual .....	31

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Populasi dan Sampel .....	34
C. Variabel Penelitian.....	37
D. Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Instrumen Penelitian .....	38
F. Prosedur Pengumpulan Data.....	40
G. Teknik Analisa Data.....	40

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	44
B. Pengujian Hipotesis.....	47
C. Pembahasan.....	47

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	55
B. Saran.....	55

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Penciptaan suasana kerja yang kondusif dalam suatu kantor merupakan tanggung jawab pimpinan. Pimpinan perlu memahami dan mempelajari keinginan-keinginan pegawai, baik keinginan yang bersifat pribadi maupun keinginan yang bersifat kelompok dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu keinginan pegawai adalah kebutuhan kelangsungan hidup yang disebut juga kebutuhan ekonomi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut merupakan suatu motivator yang akan mendorong dan menggerakkan pegawai untuk bekerja lebih baik. Pimpinan harus mampu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, kebutuhan untuk pengembangan karir serta kondisi kerja yang memadai dalam berbagai macam aktifitas manajerial dan memberikan keterangan-keterangan yang beralasan, bila kebutuhan itu tidak terpenuhi.

Kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi dapat menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi seperti terjadinya kemangkiran pegawai dalam bekerja, pergantian pegawai serta pencurian materil organisasi. Semakin terpenuhinya keinginan pegawai maka semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin kurang terpenuhinya keinginan pegawai maka kepuasan kerja menurun pula. Handoko (1995:225) mengatakan bahwa “Keinginan yang ada pada seorang pegawai

merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu prilaku untuk mencapai tujuan kepuasan.

Aspek-aspek yang dikemukakan diatas merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan kerja bagi pegawai. Kepuasan kerja itu merupakan pemenuhan kebutuhan psikologis dan fisiologis dengan pengalaman seseorang dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan psikologis berhubungan dengan prilaku pimpinan dimana pegawai tersebut bekerja. diantara prilaku pimpinan tersebut adalah pelaksanaan pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan pegawai. Pimpinan dapat melaksanakan pengawasan yang hendaknya memberikan suatu kepuasan kerja bagi pegawai tersebut Pidarta (1986:34)

Berdasarkan pengamatan awal penulis, terlihat bahwa kepuasan kerja sebagian pegawai masih belum sesuai dengan yang diingkan pada Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto hal ini ditunjukan dengan fenomena diantaranya :

1. Sebagian pegawai menunjukan rasa kurang gembira terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan
2. Sebagian pegawai mengeluh apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaanya.
3. Sebagian pegawai mengeluh terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan
4. Pegawai merasa bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pegawai sering mencari alasan untuk meninggalkan kantor.

5. Pimpinan jarang memeriksa dan menilai hasil pekerjaan pegawai sehingga begawai merasa kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
6. Pimpinan jarang menyampaikan hasil penilainnya terhadap tugas yang dilakukan pegawai sehingga pegawai tidak mengetahui prestasi kerja yang dicapai dalam bekerja.

Kalau permasalahan ini dibiarkan terus akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi, berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai pada kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto”.

## B. Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas dan produktifitas kerja. Karena itu, pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka pimpinan organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Namun untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai banyak faktor yang mempengaruhi. Mangkunegara (1993:71), Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu factor pegawai meliputi kecerdasan (IQ), Kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, penegalan kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja dan factor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (Golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan hubungan kerja

As'ad (1995) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu kesempatan kerja, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, kondisi pekerjaan, aspek sosial dari pekerjaan, komunikasi dan fasilitas

Chiselli dan Brown dikutip Anoraga (2006:83) mengemukakan: "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kedudukan, pangkat, jabatan, masalah umur, jaminan finansial dan jaminan sosial serta mutu pengawasan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diduga bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pendapat di atas mengemukakan banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Namun, mengingat keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan kemampuan peneliti maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Pengawasan yang dilakukan pimpinan di Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto
2. Kepuasan kerja pegawai di Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto
3. Hubungan pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto?
3. Adakah hubungan pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan terhadap pegawai Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto?
2. Tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto
3. Hubungan antara pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto.

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto”.

## **G. Asumsi**

Penelitian ini didasarkan pada asumsi sebagai berikut :

1. Pimpinan harus melaksanakan pengawasan dalam suatu organisasi.
2. Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh pimpinan dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

## **H. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan sebagai informasi bagi :

1. Kepala Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto untuk dapat meningkatkan pengawasan agar kepuasan kerja pegawai meningkat
2. Pegawai Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto dalam melaksanakan tugas dengan baik
3. Pengembangan penelitian lebih lanjut khususnya tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan dan kepuasan kerja pegawai

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. KAJIAN TEORI**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Dalam kehidupan, manusia selalu berusaha untuk menemukan kepuasan. Kepuasan itu dapat diperoleh dengan berbagai kegiatan, baik kegiatan yang sifatnya pribadi maupun yang melembaga atau organisasi dimana seorang bekerja. Dalam melaksanakan tugas seorang pegawai selalu berusaha seoptimal mungkin agar pekerjaannya dapat berhasil dengan baik. Keberhasilan itu pada akhirnya akan memberikan dampak positif kepada diri pegawai yaitu berupa kepuasan. Locke yang dikutip Imron (1995:210) mengatakan “Kepuasan kerja sebagai sebuah pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh prestasi bahwa pekerjaannya sesuai atau tidak sesuai dengan kebutuhannya”.

Sementara itu Tiffin dikutip Anoraga (2006: 82) menjelaskan “Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya itu sendiri, situasi kerja, kerja sama, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Handoko (1996:163) kepuasan kerja adalah :

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang tampak dalam sikap positif

karyawan terhadap pekerjaan dengan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang akan diwujudkan dalam perbuatan tingkah laku pegawai dalam bekerja, seperti perasaan senang dan perasaan suka pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan yang mengandung tantangan dan memberikan prospek karir yang cerah akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai. Pegawai sebagai manusia normal ingin menyelesaikan pekerjaan yang menarik, penuh tantangan yang dapat mengembangkan imajinasi, keterampilan dan daya kreasi pegawai yang tumbuh dan berkembang sesuai perkembangan zaman. Lingkungan kerja tidak hanya pada kondisi kerja ditempat pegawai bekerja, seperti ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan, keamanan, tetapi juga mencakup hubungan diantara sesama pegawai dan hubungan antara pegawai dengan bawahan. Dimana lingkungan kerja yang kondusif sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ini berarti kepuasan kerja merupakan kombinasi dari aspek psikologis, fisiologis dan keadaan lingkungan yang akan menyebabkan seseorang merasa dan dapat menyatakan dirinya puas atau tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja bersifat individual, maksudnya individu tertentu merasakan sesuatu sebagai hal yang memuaskan, sedangkan individul yang lain tidak. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya

perbedaan-perbedaan dalam setiap diri individu, baik kebutuhan, nilai yang dianut,situasi lingkungan maupun persepsi individu terhadap aspek-aspek tertentu oleh perbedaan pengalaman. Anoraga (1992:81) menjelaskan bahwa “Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja itu berkaitan dengan keinginan dan pemenuhan kebutuhan. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan yang ada dalam diri individu, seperti perasaan senang, perasaan suka dan puas terhadap pekerjaan dan lingkungan yang berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan.

### **b. Pentingnya Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai, karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak pada pekerjaannya. Bila pegawai merasa puas tentu ia akan bekerja dengan lebih baik untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih, sebaliknya bila pegawai tidak merasa puas maka ia akan mengabaikan pekerjaannya.

Handoko (1996:93) “kepuasan kerja sangat penting karena dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak

dalam sikap positif seseorang dalam pekerjaanya dengan sesuatu yang dihadapi di lingkungan sekitarnya.”

Jadi jelaslah kepuasan kerja sangat perlu diciptakan dilingkungan organisasi karena dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan, sehingga dia akan bekerja lebih giat, bergairah dan bersemangat serta berproduktivitas tinggi terhadap pekerjaannya.

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Hasibuan (2000:199) bahwa kepuasan kerja adalah “Sikap emosional pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan”. Berarti kepuasaan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaan. Perasaan ini akan tampak dari sikap pegawai dalam bekerja, pegawai yang menyukai pekerjaan akan bekerja dengan hati riang, tekun, penuh kreativitas dan bersemangat yang akhirnya menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan dan ditingkatkan, karena kepuasan kerja akan memberikan keuntungan-keuntungan yang banyak bagi suatu organisasi/ lembaga dalam mencapai tujuan. Sebaliknya bila kepuasan kerja pegawai menurun berarti lembaga tempat pegawai bekerja akan mengalami kerugian.

Untuk mengetahui turunnya kepuasan kerja pegawai, maka pimpinan harus mengetahui gejala-gejalanya. Dengan mengetahui gejala-gejala akan diketahui sebab-sebab turunnya kepuasan kerja

pegawai. Dengan demikian pimpinan dapat mengambil tindakan pencegahan dan pemecahan masalah seawal mungkin. Adapun gejala yang dapat menentukan naik turunnya kepuasan kerja menurut Robiins (1990:108) yaitu “ Terjadinya pengunduran diri, karyawan mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri property organisasi, atau menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka

Selanjutnya hasibuan (2000:199) mengemukakan indikator kepuasan kerja diukur dengan “Kedisiplinan, Moral kerja, dan Turnover”. Sedangkan Davis (1990:114) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah “Pergantian pegawai, Kemangkiran dan Keterlambatan”.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat pada diri seseorang yang berkaitan dengan perasaannya terhadap pekerjaan baik perasaan senang atau tidak senang sebagaimana menurut Davis (1996:103) “Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Indrawijaya (1983:72) mengemukakan bahwa kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya seperti emosi dan kecendrungan prilaku seseorang. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi dapat dilihat dari hasil kerjanya dan dapat dikaitkan dengan tingkat produktifitas dan absensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap pimpinan dalam suatu organisasi penting mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai dan melakukan upaya meningkatkan

kepuasan kerja pegawai maka perlu cara dan teknik yang tepat dan pimpinan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dengan dipahaminya faktor tersebut maka pimpinan dapat menggunakan dalam peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa indicator kepuasan Kerja adalah Perasaan senang dalam bekerja, perasaan lega dalam bekerja dan tidak mengeluh dalam bekerja, secara rinci masing-masing indicator akan dijelaskan sebagai berikut :

1) Perasaan senang dalam bekerja

Handoko (1996:193) Menyebutkan bahwa “ Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan oleh sikap positif perasaan senang dan lega dalam bekerja.

Menurut Davis (1996:106) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perasaan senang pegawai dapat berupa perasaan senang terhadap pekerjaan dan perasaan senang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kepuasan kerja penting dimiliki pegawai karena dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka pegawai dapat melaksanakan

pekerjaanya dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif. Untuk itu agar kepuasan kerja pegawai meningkat, maka penting dilakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan pegawai.

Dari pendapat diatas, dapat di ambil kesimpulan perasaan senang adalah suatu ungkapan emosional, peristiwa kejiwaan terhadap suatu pekerjaan dengan rasa puas dan lega tanpa rasa susah dan kecewa untuk melakukannya.

## 2) Perasaan lega dalam bekerja

Menurur Davis (Dalam Mangkunegara, 1993:68) menjelaskan bahwa "Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa lega dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong. Untuk itu aspek yang menyokong itu perlu diperhatikan pimpinan sebuah organisasi.

Menurut Depdikbud (2001:932&650) Perasan lega adalah "Rasa atau keadaan batin sewaktu menghadapi (merasai) sesuatu dengan rasa senang (Tentram), tidak gelisah dan cemas. Orang yang merasakan lega dalam melakukan suatu pekerjaan akan kelihatan biasanya pekerjaan itu akan dilakukan dengan tidak kuatir dan gelisah dan merasakan ketentraman dalam melakukan pekerjaan.

Perasaan lega pegawai dapat dilihat dari sikap pegawai yang tidak merasa terbebani dalam pekerjaannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu mutu pengawasan, untuk itu agar pegawai merasa lega dalam bekerja maka pimpinan hendaklah melakukan pengawasan dan penilaian terhadap pekerjaan dan hasil kerja pegawai sehingga pegawai lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perasaan lega dalam bekerja adalah suatu ungkapan emosional dan peristiwa kejiwaan terhadap suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan rasa tenram, tidak gelisah dan tidak cemas.

### 3) Tidak mengeluh dalam bekerja

Tidak mengeluh dalam bekerja merupakan suatu perasaan pegawai tidak merasa terbebani terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan. Pegawai akan mengeluh dalam bekerja apabila mengalami kesulitan dalam bekerja.

Menurut Depdikbud (2001:536) tidak mengeluh “Ungkapan perasaan senang, tidak susah dan tidak kecewa. Tidak mengeluh dalam melakukan suatu pekerjaan biasanya orang tersebut tidak merasa berat dan kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Perasaan tidak mengeluh dalam bekerja tercermin dari sikap bawahan tidak merasa terbebani atau terpaksa dalam bertugas.

Untuk itu pentingnya dilakukan pengawasan sehingga apabila pegawai mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas maka pimpinan dapat memberikan bantuan dan bimbingan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan efektif.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak mengeluh merupakan ungkapan emosional terhadap suatu pekerjaan dengan rasa tidak merasa berat, tidak merasa kesulitan dan merasa tidak susah dalam melaksanakannya.

#### **d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja**

Banyak orang yang berpendapat bahwa gaji merupakan faktor utama timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu memang bisa diterima, terutama dalam suatu negara berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi masyarakat yang sudah memenuhi kebutuhan keluarga secara wajar, maka gaji bukan merupakan faktor yang utama. Sesuai dengan tingkat motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow bahwa gaji termasuk kebutuhan dasar.

Burt mengemukakan pendapat tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu (1) Hubungan antara karyawan, antara lain hubungan langsung antara manajer dengan karyawan, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi serta faktor psikis dan kondisi kerja. (2) faktor individual

yaitu yang berhubungan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja serta jenis kelamin, (3) faktor luar berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan (Anoraga: 2006:82).

Sedangkan Chisell dan Brown mengemukakan lima faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu (1) Kedudukan, dimana pegawai yang bekerja pada kedudukan yang lebih tinggi akan merasa puas dari pada pegawai yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai memperoleh kompensasi yang lebih banyak, kondisi kerja lebih nyaman dan pekerjaan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuan yang dimiliki. Kepuasan kerja muncul bila pegawai memberikan jenis pekerjaan yang didudukinya sesuai dengan segala kemampuan yang membuat perasaan senang akan tugasnya, (2) Pangkat (golongan), dimana pekerjaan yang berdasarkan tingkat, sehingga pekerjaan memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan merubah perilaku dan perasaan pegawai, (3) Umur, pegawai yang lebih muda usianya cendrung kurang terpuaskan dibandingkan pegawai yang lebih dewasa, karena pegawai muda mempunyai harapan yang lebih tinggi, kurangnya penyesuaian dan penyebab lainnya. Sedangkan usia lebih matang pegawai lebih mengetahui seluk-beluk pekerjaan dan lebih mengerti

tentang baik buruknya pekerjaan, (4) jaminan finansial dan jaminan sosial yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, (5) Mutu pengawasan, dimana hubungan antara pegawai dengan pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. (Anoraga 1992:83)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor pekerjaan seperti mutu pengawasan, jaminan finansial dan jaminan sosial dan faktor pegawai yang meliputi Sikap, umur, jenis kelamin serta emosi pegawai dalam bekerja. Dalam penelitian ini akan diteliti hubungan antara pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Departemen Agmama Kota Sawahlunto.

## **2. Pengawasan**

### **a. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan kegiatan untuk menyesuaikan antara program yang telah ditetapkan dengan pelaksanaan kegiatan. Pengawasan memerlukan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang agar pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari ketentuan yang ditetapkan.

Pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk melihat dan mencocokan sampai dimana program atau rencana yang telah ditetapkan sudah dapat dilaksanakan. Terry yang dikutip Sujamto (1983:15) menjelaskan bahwa:

Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasnya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana  
Pada sisi lain Manulung (1977:136) mengartikan “Pengawasan

sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Sesuai dengan pendapat Siagian (1970:107) mengemukakan bahwa “Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk melihat, mengontrol, menilai dan mengoreksi agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tujuan dapat diacapai dengan efektif dan efisien. Jadi apabila pengawasan dilakukan dengan baik, maka kemungkinan penyimpangan-penyimpangan baik disengaja ataupun tidak

Dalam rangka menciptakan situasi kondisi yang baik bagi pelaksanaan kegiatan pengawasan, maka ada beberapa syarat yang

harus diperhatikan dalam melakukan pengawasan. Mukhneri (1997:29) mengemukakan syarat-syarat pelaksanaan pengawasan yaitu:

- a. Menentukan standar pengawasan yang baik dan dapat disesuaikan
- b. Menghindari adanya tekanan, paksaan yang menyebabkan penyimpangan dari tujuan itu sendiri
- c. Melaksanakan koreksi rencana yang dapat digunakan untuk mengadakan perbaikan serta penyempurnaan rencana yang akan datang.

### **b. Tujuan Pengawasan**

Kegiatan pengawasan dimaksudkan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan dan sekaligus melaksanakan tindakan korektif atau perbaikan. Apabila penyimpangan sudah terjadi dari apa yang sudah direncanakan. Dengan demikian kegiatan pengawasan mengusahakan agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan apa yang direncanakan. Oleh karena pengawasan dimaksudkan agar tujuan yang dicapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan, maka kegiatan pengawasan mengandung kegiatan pemberian bimbingan, petunjuk atau intruksi. Pengawasan bertujuan untuk :

1. Mencegah terjadinya penyimpangan tujuan yang telah direncanakan.
2. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.

3. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
5. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan. (Silalahi, 1992:18)

Mukhneri (1997:10) menjelaskan tujuan dari pelaksanaan pengawasan adalah :

1. Untuk menjaga dan mendorong agar pelaksanaan tugas pokok organisasi dapat berjalan lancar, berdaya guna, berhasil guna dan tepat guna.
2. Untuk menjamin agar hasil yang dicapai sedapat mungkin mendekati tujuan yang telah ditetapkan

Dari tujuan pelaksanaan pengawasan adalah untuk menjaga dan mendorong agar pelaksanaan suatu kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh ketentuan yang telah berlaku serta kebijakan yang telah digariskan.

### c. Proses Pengawasan

Kegiatan pengawasan merupakan kegiatan yang sistematis, karena langkah-langkah yang dilakukan berurutan. Handoko (1995:365) mengemukakan lima langkah proses pengawasan yaitu “1).Penentuan standar, 2).Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan,

3).Pengukuran pelaksanaan kegiatan atau evaluasi, 4).Membandingkan standar dengan hasil evaluasi, 5).Pengambilan tindakan koreksi”.

Manullang dikutip Mukhneri (1997:111) melihat proses “Pengawasan terdiri dari 1).Menetapkan alat ukur (standar), 2).Mengadakan penilaian (evaluasi), 3).Mengadakan tindakan perbaikan”.

Selanjutnya menurut Winardi (1983:381) mengemukaan langkah-langkah dalam melakukan pengawasan adalah :

1. Mengukur hasil pekerjaan
2. Membandingkan hasil pekerjaan dengan standar dalam bentuk menafsirkan perbedaan-perbedaan
3. Mengoreksi penyimpanan-penyimpanan yang tidak dikehendaki melalui tindakan koreksi

Secara umum dapat disimpulkan proses pengawasan meliputi penetapan standar, pengukuran pelaksanaan kegiatan, mengadakan evaluasi dan koreksi.

Berdasarkan pendaat diatas dapat disimpulkan bahwa proses pengawasan meliputi : penetapan standar, penukuran pelaksanaan kegiataan, mengadaka evaluasi dan tindakan koreksi, Untuk lebih jelasnya penulis akan menguraikan satu persatu sebagai berikut:

- a. Penetapan standar pengawasan

Menurut Enoch (1995:11) perencanaan adalah “Suatu proses mempersiapkan hal-hal yang akan dikerjakan pada waktu yang akan dating untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Perencanaan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Dalam perencanaan ini kan ditetukan standar standar yang akan dijadikan patokan (ukuran) keberhasilan dalam plaksanaan kegiatan.

Handoko (1995:363) mengemukakan bahwa standar adalah “Suatu satuan pengukuran yang digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil”. Berarti standar dapat dikatakan alat ukur dan masukan yang dapat dpergunakan sehingga dapat erlaksana pengawasa yang baik didalam organisasi.

Berdasarkan aspek yang perlu diperhatikan dalam penentuan standar, yaitu 1). Rencana atau hasil yang diingkan oleh orang dengan memperhatikan kualitas pekerjaan, target, waktu dan manfaat pekerjaan, 2). Ketentuan yang meyangkut objek yang diawasi dan 3). Daya guna dan hasil guna peyelenggaraan pekerjaan itu.

Standar ditetapkan dengan secara akurat sebelum pegawai meleksanakan pekerjaan dan pegawai harus mengetahui alat penilaian (standar) yang dipergunakan untuk menilai hasil pekerjaan mereka. Maka standar yang dapat dikembangkan atas suatu dasar bersama. Dengan kata lain pimpinan dan bawahan bekerja sama dalam penetapan standar.

Secara umum standar terbagi menjadi tiga yaitu:

1. Standar dalam bentuk fisik

Mukhneri (1997:113) menjelaskan standar dalam bentuk fisik adalah

“Standar yang dipergunaakan untuk menilai atau mengukur hasil pekerjaan bawahan yang bersifat nyata, tidak dalam bentuk uang”.

Standar fisik meliputi kualitas barang/jasa, jumlah langganan dan kualitas produksi

2. Standar dalam bentuk uang ( moneter)

Standar moneter merupakan standar yang digunakan untuk menilai dan mengukur hasil pekerjaan bawahan dalam jumlah uang, seperti biaya tenaga kerja, dana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dll.

3. Standar waktu merupakan kercepatan produksi atau batas waktu suatu pekerjaan yang harus diselesaikan.

Standar ditetapkan secara akurat sebelum pegawai melaksanakan pekerjaan dan pegawai harus mengetahui alat penilaian (standar) yang dipergunakan untuk menilai hasil pekerjaan mereka, maka standar dapat dikembangkan atas dasar bersama. Dengan kata lain atasan dan bawahan bekerjasama dalam penetapan standar

b. Pengkuran Pelaksanaan kegiatan

Setelah penentuan standar dilakukan maka langkah kedua adalah pengkuran pelaksanaan kegiatan untuk mengtahui hasil yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dicapai. Mukhneri (1997:123)

mengemukakan “ Mengukur merupakan tindakan untuk mengetahui dan memastikan pekerjaan atau hasil yang telah ditargetkan dapat dilaksanakan dan dicapai.

Menurut Handoko (2000:364) ada berbagai cara untuk melaksanakan pengukuran pelaksanaan kegiatan yaitu :1) pengamatan (observasi),2). laporan-laporan baik lisan atau tulisan, 3). Metode-metode otomatis, 4). Inspeksi, pengujian (test)

c. Mengadakan Evaluasi

Evaluasi merupakan suatu kegiatan untuk menilai kegiatan yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas kegiatan selanjutnya. Kartawijaya (1987:25) menjelaskan evaluasi adalah “tindakan/proses untuk menilai sesuatu”. Sedangkan Liputo (1992:129) mengartikan Evaluasi “Merupakan proses menilai keberhasilan dalam usaha pencapaian tujuan yang ditetapkan, menentukan derajat keberhasilan dan membuat rekomendasi untuk kegiatan selanjutnya

Jadi evaluasi dalam pengawasan oleh pimpinan adalah mengadakan penilaian terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan dengan cara mengadakan perbandingan kegiatan yang telah dilaksanakan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, apakah terdapat penyimpangan, kesalahan-kesalahan selama melaksanakan kegiatan atau mungkin terjadi peningkatan dalam bekerja.

d. Mengadakan perbaikan atau koreksi bila diperlukan

Tindakan perbaikan pada dasarnya dimaksudkan agar apa yang dilaksanakan oleh pegawai dapat mencapai standar yang telah ditetapkan. Dengan kata lain bahwa tingkatan perbaikan berfokus untuk memperbaiki kekurangan yang ada baik itu pada kemampuan pegawainya, sikap pegawainya, mental pegawai ataupun perelengkapan yang digunakan

Tindakan perbaikan/ koreksi terbagi menjadi dua sebagai berikut :

1. Tindakan korektif segera, yakni tindakan koreksi terhadap berbagai hal yang masih merupakan gejala-gejala
2. Tindakan korektif mendasar, yaitu tindakan koreksi terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Dengan kata lain tindakan koreksi yang dilakukan terhadap penyimpanan yang terjadi dengan jalan mencari sumber-sumber informasi yang menyebabkan terjadinya penyimpanan tersebut.

Meskipun demikian, pengawasan tidak selalu diakhiri dengan tindakan koreksi. Sebab bila proses pengawasan berlangsung dengan mengukur hasil kerja dan membanigkan dengan standar, tetapi tidak ada arti adanya penyimpanan maka tindakan koeksi tidak mempunyai arti lagi. Dengan demikian tindakan koreksi dilakukan bila terjadi

penyimpanan dari rencana yang ditetapkan. Melalui tindakan koreksi diharapkan pelaksanaan kegiatan berlangsung sebagai mestinya

**d. Waktu Pengawasan**

Ada tiga waktu pimpinan untuk dapat melaksanakan pengukuran pengawasan terhadap kegiatan pegawai sebagai berikut:

1. Pengawasan pendahuluan.

Yaitu pengawasan yang dilakukan pimpinan sebelum dilaksanakan kegiatan. Menurut Manullang dikutip Mukhneri (1997: 54) pengawasan preventif “merupakan pengawasan permulaan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan atau kesalahan-kesalahan”. Jadi pengawasan preventif dapat memantau sumber-sumber material, manusia dan modal organisasi sehingga sumber-sumber tersebut dapat dimanfaatkan seefesien mungkin.

b. Pengawasan Inproses.

Pengawasan yang dilakukan pimpinan saat kegiatan sedang berlangsung yang disebut juga memonitor. Memonitor pekerjaan dimaksudkan untuk melihat pekerjaan yang berlangsung guna memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

c. Pengawasan Represif.

Mukhneri (1997:57) pengawasan represif adalah “Pengawasan yang dilakukan setelah pekerjaan atau kegiatan

dilaksanakan”. Dengan kata lain diukur hasil yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan cara mengadakan perbandingan kegiatan yang telah dilaksanakan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, apakah terdapat penyimpangan, kesalahan-kesalahan selama melaksanakan kegiatan atau mungkin terjadi peningkatan dalam bekerja.

#### e. Teknik Pengawasan

Teknik pengawasan menurut Lubis (1985:66) bahawa ada 2 cara yang dapat dilakukan

##### 1). Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan mendatangi dan melakukan pemeriksaan ditempat terhadap objek yang diawasi. Selanjutnya Manullang (1992:178) menjelaskan bahwa “ Pengawasan langsung adalah peninjauan secara pribadi sehingga dapat dinilai sendiri pelaksanaan pekerjaan”.

Jadi dapat disimpulkan pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan jalan langsung mendatangi dan melakukan pemeriksaan, sehingga pimpinan dapat melihat dan menghayati sendiri bagaimana pekerjaan dapat dilaksanakan, dan bila perlu pimpinan dapat langsung memberikan petunjuk-petunjuk untuk memperlancar kegiatan.

Cara pengawasan langsung ini mengandung suatu kelemahan, bila timbulnya salah sangka dari pegawai. Pengawasan langsung memberikan kesan kepada pegawai, bahwa mereka diamati secara keras dan kuat sekali. Dari pihak lain ada berpendapat bahwa pengawasan langsunglah yang terbaik, karena dengan pengawasan langsung terjadi kontak langsung antara atasan dengan pegawai sehingga dapat mempercepat hubungan antara pimpinan dan bawahannya. Kesukaran dalam pelaksanaan kegiatan dapat dilihat langsung oleh pimpinan dan kenyataan yang terjadi sesungguhnya mudah didapat, tidak dapat dipengaruhi/ dikacaukan oleh pendapat pegawai sebagaimana yang terjadi dengan cara pengawasan melalui laporan tertulis.

## 2). Pengawasan tidak langsung

Pengawasan secara tidak langsung merupakan pengawasan yang dilakukan tanpa mendatangi tempat pelaksanaan kegiatan atau objek yang diawasi melainkan laporan kegiatan.

Meminta laporan kegiatan pada pegawai ada dua cara yaitu laporan secara lisan dan tulisan. Laporan secara lisan merupakan pemberian laporan dalam bentuk wawancara atau dalam bentuk diskusi-diskusi, yaitu mengenai kegiatan yang telah dilaksanakan

Laporan secara tulisan merupakan suatu pertanggung jawaban kepada atasan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai

dengan intruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasan kepada pegawai. Mukhneri (1997:64) mengemukakan laporan secara tulisan yaitu “ laporan dari hasil pelaksanaan kegiatan yang berbentuk dokumen-dokumen”. Dokumen tersebut dapat berupa :

- a. Laporan dari pelaksanaan pekerjaan, baik laporan berkala maupun laporan insidentil.
- b. Laporan hasil pemeriksaan yang diperoleh dari perangkat pengawasan lain.
- c. Surat-surat pengaduan.
- d. Berita atau artikel dimedia masa.
- e. Dokumen-dokumen lainnya.

Laporan secara lisan dan tulisan memiliki kelemahan yaitu belum tentu dilaporkan itu terjamin kebenarannya oleh sebab itu sebaiknya pengawasan yang dilakukan pimpinan secara tidak langsung hanya digunakan sebagai pengawasan secara langsung.

#### **f. Aspek-aspek yang diawasi pimpinan**

Pimpinan dalam melaksanakan pengawasan harus memperhatikan aspek-aspek yang akan diawasinya supaya pengawasan tersebut dapat membimbing dan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Nurdin dalam Desffitri (1990:10) mengemukakan aspek-aspek yang diawasi pimpinan adalah :

- 1) Orang sebagai pelaksanaan kegiatan.

- 2) Uang atau dana sebagai alat pembiayaan untuk terlaksananya kegiatan sesuai dengan yang diharapkan.
- 3) Fasilitas yang merupakan perlengkapan yang digunakan untuk membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan.
- 4) Hasil kegiatan yaitu menilai apakah dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan rencana.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka aspek-aspek yang diawasi dan dinilai oleh pimpinan adalah :

- 1) Pegawai dalam melaksanakan kegiatan.
- 2) Penggunaan dana yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan.
- 3) Penggunaan fasilitas untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan.
- 4) Hasil kegiatan yang dicapai

### **3. Hubungan Pengawasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai**

Pimpinan adalah orang yang bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan dari instansi/ lembaga yang dipimpinnya. Dengan demikian pimpinan harus dapat menimbulkan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya, karena dengan adanya kepuasan kerja pegawai maka tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pengawasan adalah salah satu usaha yang dapat dilakukan pimpinan untuk menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Melalui pengawasan inilah pegawai akan terbantu dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tugas-tugas yang ada dapat dikerjakan dengan baik. Pidarta ( 1986 :24) mengatakan bahwa :

Pengawasan yang dilakukan atasan hendaknya dapat membina pegawai kearah yang lebih baik, dengan demikian pelaksanaan pengawasan oleh atasan bukan hanya sekedar melihat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, tetapi juga memberikan kepuasan kerja begi pegawai tersebut.

Senanda dengan dengan itu, Chisell & Brown dalam Anoraga (1992: 83) mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah “Mutu pengawasan”. Dimana hubungan antara pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas berarti kepuasan kerja yang dirasakan pegawai pada dasarnya berkaitan dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan. Pengawasan itu bertujuan untuk menemukan, memeriksa, memperbaiki dan membantu pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Apabila pengawasan yang dilakukan pimpinan betul-betul dirasakan manfaatnya oleh pegawai, maka pegawai tersebut akan merasa senang dan terdorong untuk lebih aktif dan bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya bila pengawasan yang dilakukan pimpinan menimbulkan suatu ketakutan dan merasa bersalah bagi pegawai, maka pegawai akan kecewa dan dapat menurunkan semangat kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakuakan pimpinan berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Dengan demikian dapat dirumuskan

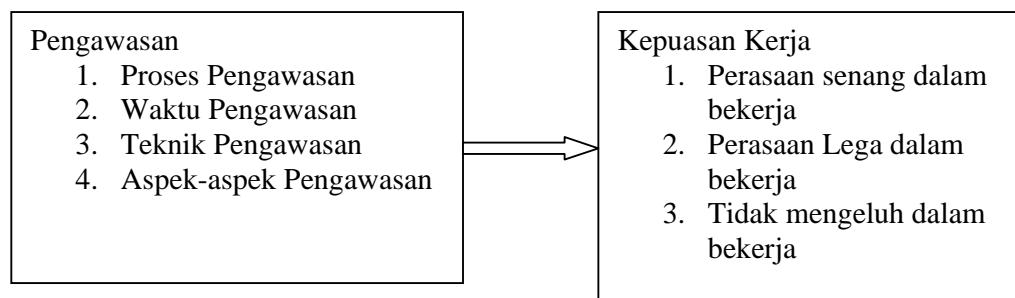
semakin mendidik pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai, sebaiknya semakin kurang mendidik pengawasan yang dilakukan pimpinan akan semakin menurun pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

## B. KERANGKA KONSEPTUAL

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan yang dimiliki oleh pegawai baik perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya pegawai akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila pekerjaan yang dilaksanakan penuh tantangan dan pegawai tidak mengeluh dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai dapat diketahui dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan. Seperti yang diuraikan sebelumnya bahwa pengawasan berkemungkinan berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai di sebuah organisasi. Apabila pengawasan yang dilakukan pimpinan efektif maka akan berpengaruh kepada kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai. Maka berikut dilampirkan kerangka konseptual penelitian yang menunjukan hubungan kedua variabel tersebut :



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian Tentang Hubungan Pengawasan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan pengawasan dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan yang dilakukan pimpinan di Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto berada pada kategori baik yaitu 81,99 % dari skor ideal. Artinya pengawasan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto menunjukkan keadaan yang baik.
2. Kepuasan kerja pegawai Kantor Departeman Agama Kota Sawahlunto berada pada kategori baik yaitu 84,56 % dari skor ideal. Artinya kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sawahlunto menujukkan keadaan yang baik
3. Terdapat hubungan pengawasan dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto besarnya Koefisien korelasi yang diperoleh  $r = 0,71 > r_{tabel} = 0,355$  pada taraf kepercayaan 95 %

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat penulis kemukakan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan yang dilakukan pimpinan pada Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto pada kategori baik, maka penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kearah yang lebih baik. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan meningkatkan kualitas pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada pegawai di kantor, baik itu melalui pengawasan tidak langsung ataupun pengawasan langsung.
2. Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto berada pada kategori baik. Ini juga perlu dijaga dan ditingkatkan, untuk itu diharapkan kepada pimpinan untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalaui pengawasan yang baik, sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan yang akhirnya menimbulkan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, perasaan senang dalam bekerja, perasaan lega, kegairahan dalam bekerja dan membuat pegawai tidak mengeluh dalam bekerja.
3. Karena terdapat hubungan antara pengawasan dan kepuasan kerja di Kantor Departemen Agama Kota Sawahlunto, hal ini menunjukkan pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu disarankan kepada Pimpinan untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya secara optimal melalui pengawasan baik

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Panji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta :PT Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka
- As'ad, Moh.(1991) *Psikologi Industri*.Yogyakarta : Liberty
- Davis, Keith. (1993). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Elda.2003. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Guru di SMKN Kelopok Bisnis dan Manajemen Kota Padang. Padang :Skripsi
- Handoko, T Hani (1995). *Manajemen*. Yogyakarta :BPFE
- Haibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Imron, Ali (1995). *Pembinaan Guru Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Nawawi,Hadari (1989). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Haji Mas Agung
- Pidarta, Made. (1984). *Pemikiran Tentang supervise Pendidikan*. Surabaya:  
Sarana Pers
- Siswanto,Bedjo.(1987). *Manajemen Tenaga Pendidikan*. Bandung: Sinar Maju.