

**KONTRIBUSI PELAKSANAAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KOTA SAWAHLUNTO**

Skripsi

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata
satu Pendidikan (S1)*



Oleh :

**NOVA AMELIA
11520/2009**

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

HALAMAN PENGESAHAN

**JUDUL : KONTRIBUSI PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA
SAWAHLUNTO**

PENULIS : NOVA AMELIA
NIM : 11520
TAHUN MASU : 2009
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN


Padang, Januari 2014

Disetujui Oleh

Pembimbing I


Prof. Dr. Nuzhizrah Gistituati, M.Ed
NIP: 19580325 199403 2. 001

Pembimbing II


Nellitawati, S.Pd, M.Pd
NIP: 19630614 198903 2. 001

HALAMAN PENGESAHAN

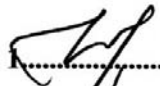
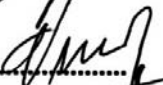
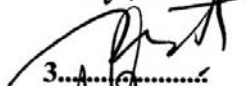

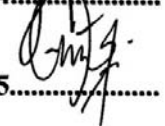
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Jurusan
Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

KONTRIBUSI PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SAWAHLUNTO

Nama : Nova Amelia
NIM : 11520
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2014

TIM PENGUJI

Nama	Tanda Tangan
Ketua : Prof. Dr. Nurhizrah G, M.Ed	1..... 
Sekretaris : Nellitawati, SPd, M.Pd	2..... 
Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd	3..... 
Anggota : Drs. Syahril, M.Pd	4..... 
Anggota : Dra. Anisah, M.Pd	5..... 

ABSTRAK

Judul : **Kontribusi Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto**

Penulis : **Nova Amelia**

Pembimbing : **1. Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed**
2. Nellitawati, S.Pd M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil penelitian penulis di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto yang menunjukkan kinerja pegawai belum sesuai dengan harapan. Hal ini diduga terkait dengan pimpinan masih kurang memahami pelaksanaan pengawasan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang : (1) kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto, (2) pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pimpinan Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto, (3) kontribusi pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat kontribusi pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto”.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional. Populasi penelitian semua pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. Besar sampel adalah 40 orang yang ditentukan dengan menggunakan tabel krejce. Instrumen penelitian ini adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang terlebih dahulu telah diuji validitas dan reabilitasnya kepada 10 orang di luar sampel penelitian yang dilakukan di instansi lain. Untuk menguji Hipotesis menggunakan rumus Product Moment, Uji r dan Uji t , sedangkan KP digunakan untuk melihat besarnya sumbangan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa (1) kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori cukup baik (75,6%). (2) pelaksanaan pengawasan Dinas pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori cukup baik (69,8%). (3) terdapat kontribusi pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto sebesar (40,96 %) dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,64 > r_{tabel} 0,312$ pada taraf kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi variabel pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah 40,96%, sedangkan selebihnya 59,04% dipengaruhi oleh faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.

KATA PENGANTAR



Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam penulisan Skripsi ini.
3. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk kelancaran penulisan Skripsi ini.
4. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed dan Nellitawati, S.Pd M.Pd, selaku dosen Pembimbing I dan II yang telah membimbing peneliti menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
6. Kepala Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto, yang telah memberikan izin penelitian sehingga skripsi ini dapat terlaksana dengan baik.

7. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto yang telah mengizinkan dan bersedia memberi data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
9. Bapak-bapak dan Ibu-ibu serta karyawan dan karyawan Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan sumbangsinya kepada penulis.
10. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2009, yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil demi untuk suksesnya penulisan skripsi ini.
11. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang ikut berpartisipasi memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang paling istimewa untuk kedua orang tua, adik-adik, dan keluarga yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi kepada penulis agar menyelesaikan pendidikan ini secepatnya dan sebaik-baiknya.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga karya tulis sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan kemajuan pendidikan di masa mendatang. Amin

Penulis,

NOVA AMELIA

NIM. 11520

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja Pegawai	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Pentingnya Kinerja.....	10
c. Indikator Kinerja	11
d. Cara Mengukur Kinerja.....	16
e. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2. Pengawasan	21
a. Pengertian Pengawasan.....	21
b. Tujuan Pengawasan.....	23

c.	Pentingnya Pengawasan	24
d.	Macam-macam Pengawasan.....	28
e.	Prinsip-prinsip Pengawasan.....	30
f.	Aspek yang di awasi oleh pimpinan.....	33
g.	Proses Pengawasan.....	34
h.	Teknik Pengawasan.....	36
C.	Kontribusi Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai	37
D.	Kerangka Konseptual.....	39
E.	Hipotesis Penelitian.....	39
BAB IIIMETODOLOGI PENELITIAN	
A.	Desain Penelitian.....	40
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
C.	Populasi dan Sampel	41
D.	Jenis Data dan Sumber Data	42
E.	Instrumen Penelitian	42
F.	Teknik Analisis Data.....	45
BAB IVHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Deskripsi Data.....	50
1.	Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto	50
2.	Pelaksanaan Pengawasan Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto	52
B.	Pengujian Prasyarat Hipotesis.....	54
1.	Uji Normalitas.....	54
C.	Pengujian Hipotesis.....	55
1.	Analisis Persamaan Regresi Sederhana.....	55
2.	Uji Product Moment dan Uji-t.....	56
3.	Kontribusi antara variabel Pelaksanaan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai.....	57
D.	Pembahasan.....	58

BAB V	PENUTUP
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto	42
2. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai	51
3. Rekapitulasi Data Penelitian per Indikator Kinerja Pegawai	52
4. Distribusi Frekuensi Skor Pelaksanaan Pengawasan	53
5. Rekapitulasi Data per Indikator Pelaksanaan Pengawasan	54
6. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel	56
7. Tabel Anava Uji Linieritas	57
8. Pengujian keberartian korelasi dengan Uji r dan Uji t	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	40
2. Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	52
3. Histogram Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Pengawasan.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pengantar Angket Penelitian	64
2. Petunjuk pengisian dan Angket Penelitian.....	65
3. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	66
4. Analisis Uji Coba Angket Penelitian	71
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	73
6. Tabulasi Data	82
7. Skor Mentah Hasil Penelitian	84
8. Pengolahan Data Hasil Penelitian	85
a. Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel.....	85
b. Uji Prasyarat Hipotesis.....	89
1) Uji Normalitas Data Masing-masing Variabel.....	89
2) Uji Homogenitas Masing-masing Variabel.....	92
3) Uji Linearitas Masing-masing Variabel	94
c. Uji Hipotesis	97
1) Rumus Product Moment	97
2) Rumus Uji-t.....	98
d. Besarnya Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru.....	98
9. Distribusi Frekuensi Skor.....	99
10. Tabel Nilai-Nilai Rho.....	101
11. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t	102
12. Tabel Nilai-nilai Chi Kuadrat.....	103
13. Tabel Kurva normal Z skor.....	104
14. Tabel Anava.....	105
15. Tabel Produc Moment.....	106
16. Tabel Uji Bartlett.....	107
17. Tabel Krecje.....	108
18. Surat Izin Penelitian.....	109

19. Surat keterangan telah melakukan penelitian.....	110
--	-----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu pendidikan harus dikelola dengan mekanisme yang baik dan sumber daya yang profesional, sehingga mutu pendidikan dapat diwujudkan yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kualitas sumber daya manusia.

Dalam rangka peningkatan mutu pada setiap jenjang dan jenis pendidikan, peran dan fungsi stakeholder sangat menentukan mulai dari pemerintahan pusat, pemerintahan provinsi dan pemerintahan kabupaten/kota. Peran pemerintah daerah Kabupaten/ Kota dalam desentralisasi pengelolaan pendidikan tidak kalah pentingnya dibandingkan dengan peran pemerintah Provinsi, yaitu mengembangkan net work dengan para kepala sekolah dan guru, mengembangkan komunikasi dan kerja sama dengan berbagai unsur yang ada di masyarakat dan yang ada di jajaran pemerintah Daerah Kabupaten / Kota.

Disamping itu Dinas Pendidikan mempunyai tugas untuk memberikan dukungan dan memotivasi masyarakat untuk lebih aktif berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud peranan, fungsi dan dukungan pegawai atau karyawan sangat menentukan dalam proses manajemen keseluruhan.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas di dalam sebuah organisasi, baik sebagai sumber rencana, maupun sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan tergantung kepada kinerja pegawai yang ada dalam organisasi.

Kinerja pegawai perlu ditingkatkan secara terus menerus, agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan lancar. Menurut Wirawan (2009:141) kinerja pegawai akan tergambar dari pengetahuan, keterampilan, disiplin kerja, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan, keberhasilan suatu organisasi tergantung pada pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut yang tercermin dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai tersebut.

Menurut Riva'i (2009:548) mengemukakan bahwa “ kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan/ pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu lembaga/ instansi, kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Jadi, kinerja pegawai adalah suatu perbuatan dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kegiatan atau tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pimpinan atau manajer harus melakukan berbagai upaya dengan memperhatikan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan. Menurut Hani Handoko (2002 ;359) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Pimpinan yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan suatu organisasi sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan pimpinan sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh komitmen orang-orang di dalamnya terhadap waktu. Pekerjaan dan aturan-aturan yang berlaku. Keberhasilan tersebut membutuhkan kerja sama yang baik antara orang-orang yang ada di dalamnya agar suatu pekerjaan tercapai dan terlaksana secara efektif dan efisien.

Begitu pentingnya peranan dan fungsi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidikan, dalam melaksanakan tugas sebagai pelayan masyarakat maka pegawai perlu dibina dan diberi pendidikan tambahan dengan cara memberi kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan struktural, mengikuti seminar, penataan serta melengkapi sarana dan prasarana penunjang kegiatan dalam bekerja, di samping upaya di atas pemerintah juga berusaha memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan

memberikan tambahan finansial berupa tunjangan daerah dan memberi kemudahan dalam sistem kenaikan pangkat.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis dapatkan di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto pada bulan Juni - Agustus 2012 yang lalu diperoleh gambaran bahwa kinerja pegawai masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena yaitu:

1. Kurangnya keterbukaan antara sesama pegawai untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapinya dalam pelaksanaan tugas.
2. Kurangnya minat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal in disebabkan karena kurangnya disiplin kerja pegawai.
3. Sebagian pegawai cenderung kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang di bebaskan kepadanya, penyelesaian tugas kadang-kadang tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.
4. Sebagian pegawai kurang memiliki semangat dan kemauan keras dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
5. Disamping itu kurangnya dukungan antara sesama pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan berbagai fenomena di atas, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja pegawai dan pengawasan pimpinan Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto, sehingga di harapkan penelitian ini mampu menemukan berbagai solusi terhadap fenomena-fenomena tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja pegawai akan meningkat jika pimpinan lebih memperhatikan lagi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sebaliknya apabila faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut bermasalah maka akan berdampak kepada keberhasilan pegawai. Ini merupakan tantangan bagi pimpinan dalam memberikan arahan dan bimbingan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai mampu mengembangkan kemampuan profesinya dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bimbingan yang dilakukan pimpinan terhadap keterampilan dan kerja sama pegawai jarang dilaksanakan. Hal tersebut ditemui masih ada sebagian pegawai belum lagi menunjukkan kerja sama yang baik dalam bekerja, masih ada pegawai yang kurang terampil dalam melaksanakan tugas dan kurang sesuai dengan petunjuk kerja yang sudah ditetapkan.
2. Kurangnya arahan yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tanggung jawab, hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai pada jam-jam kerja suka melalaikan pekerjaan seharusnya harus sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dan pimpinan hanya membiarkan pegawainya seperti itu.

3. Pengawasan dan pengarahan kepada pegawai yang sering terlambat atau sering meninggalkan kantor/ tugas pada jam kerja yang masih kurang dilakukan.
4. Pimpinan kurang memotivasi pegawai dalam hal meningkatkan prestasi kerja pegawai.
5. Bimbingan yang dilakukan pimpinan terhadap loyalitas/ kesetiaan pegawai jarang dilaksanakan. Hal tersebut ditemui masih ada beberapa orang pegawai yang mengobrol sesamanya tanpa melaksanakan aktivitas atau pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka sebagai pegawai dan pimpinannya hanya diam saja tidak memberikan teguran atau peringatan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Masalah tersebut penting untuk dapat diketahui dan dikaji secara mendalam melalui penelitian ini sehingga memungkinkan dapat ditemukan beberapa alternatif cara pemecahannya. Dengan mengingat luasnya cakupan penelitian dan terbatasnya kemampuan, tenaga dan waktu yang tersedia, maka masalah yang diteliti pada penelitian ini di batasi pada “ Kontribusi Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto”, penelitian ini akan membahas dua variabel yaitu

Pelaksanaan Pengawasan oleh pimpinan sebagai variabel bebas dan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.
2. Bagaimana Pelaksanaan Pengawasan di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.
3. Apakah Pelaksanaan Pengawasan berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.

E. Tujuan Penelitian

Seiring dengan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan adanya kontribusi pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto yaitu:

1. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.
2. Pelaksanaan Pengawasan Pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.
3. Kontribusi Pelaksanaan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kemajuana bidang manajemen pendidikan, terutama sekali yang berhubungan dengan Dinas Pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan prima dimasa mendatang.
- b. Pimpinan kepala bagian sebagai masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Kepala Kantor Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto dalam membuat kebijakan, pembinaan serta peningkatan kinerja pegawai yang sesuai dengan peran tanggung jawab di masa yang akan datang.
- d. Kepala Daerah Kota Sawahlunto sebagai bahan masukan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dalam upaya peningkatan pelaksanaan pengawasan dan kinerja pegawai.
- e. Para peneliti lainnya, sebagai referensi dan informasi dalam melakukan penelitian terkait dengan variabel-variabel dan di luar penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang Kontribusi Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto dengan indikator tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif kerja berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata tingkat capaian 75,6%. Ini berarti kinerja pegawai belum baik dan belum sesuai dengan sebagaimana mestinya yang diharapkan.
2. Pelaksanaan Pengawasan dengan indikator memonitoring, menilai dan melakukan tindakan koreksi berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata tingkat capaian 69,8%. Ini berarti pengawasan yang dilakukan pimpinan belum baik, belum sesuai dengan yang diharapkan.
3. Pelaksanaan pengawasan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya kontribusi pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah 40,96%. Ini berarti pengawasan yang dilakukan pimpinan perlu ditingkatkan lagi agar kinerja pegawainya baik dan sesuai dengan sebagaimana mestinya yang diharapkan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan pegawai dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk bekerja, mempunyai inisiatif untuk bekerja keras, mau mengambil keputusan tanpa harus menunggu perintah atasan dan pegawai harus membuat skedul kerja serta daftar pekerjaan yang diselesaikan.
2. Pimpinan Kepala Bagian agar mampu melaksanakan pengawasan lebih baik lagi yaitu dengan cara meningkatkan kegiatan: (1) monitoring berupa memeriksa, mengamati dan memantau pekerjaan yang dilakukan pegawai secara rutin, (2) penilaian dapat dilakukan dengan laporan (lisan atau tertulis) atau observasi secara pribadi seminggu rutin, dan (3) tindakan perbaikan. Pengawasan disarankan dilakukan secara rutin karena dapat merubah suatu lingkungan organisasi dari yang baik menjadi lebih baik lagi.
3. Kepala Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto agar lebih meningkatkan pelaksanaan pengawasannya. Upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan sanksi bagi pegawai yang sering melanggar peraturan seperti tidak disiplin, dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kemudian memberikan reward bagi pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu

sehingga pegawai lebih termotivasi dan kinerjanya semakin baik. Pengawasan lebih baik dilakukan secara langsung oleh pimpinan. Disebabkan perlu adanya hak dan wewenang ketegasan seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga.

4. Kepala Daerah Kota Sawahlunto disarankan agar perlunya diterapkan fungsi perencanaan program pengawasan, hal ini bertujuan untuk dapat menunjang kecepatan dalam memperoleh data/ informasi yang akurat selama ini akan menunjang pelaporan terhadap penyimpangan yang terjadi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Serta disarankan juga agar terselenggaranya aparatur pengawas yang bersih dan bertanggung jawab dalam menangani setiap pekerjaan yang berhubungan dengan fungsi pengawasan.
5. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya dapat mengkaji berbagai faktor lain yang diduga turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui berbagai metode teknik pengumpulan data yang dianggap lebih dapat menggali informasi terkait kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma.2001. *Manajemen Prestasi Kerja : Pedoman Praktis Bagi Para Penyedia Untuk meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, edisi revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta
- Armstrong, Michael dan Anggela Baron. 1998. *Performance Management*. London : Institute Of Personnel and Development
- Engkoswara, 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung; Alfabeta
- Handoko Hani,2002.*Manajemen*.Yogyakarta; BPFE
- Hasibuan, Mulyasa. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.,2010.*Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Bandung ; Bumi Aksara
- Maman Ukas. 1999. *Manajemen (konsep, prinsip, dan Aplikasi)*. Bandung : CV. Ossa Promo Bandung
- Pasolong Harbani, 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Pasolong Harbani, 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Siagian Sondang, 2012. *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabetasiag
- Sudjana, 2002. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito Bandung
- Sudjana ,2010. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung; falah production
- Sondang P Siagian, 2002. *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*, Jakarta : Haji Mas Agung
- Sony Yuwono, dkk. 2002. *Petunjuk Praktis penyusunan balanced Scorecard*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Usman Husaini, 2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Wibowo , 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta; PT RAJAGRAFINDO PERSADA