

IMPLEMENTASI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN MAMASA

Oleh:
Rudi Santosa
Universitas Pejuang Republik Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi pengawasan Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura kabupaten Mamasa. Dan juga Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap implementasi pengawasan Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura kabupaten Mamasa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi pengawasan sangat penting Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai khususnya pengawasan melekat dan pengawasan fungsional. Implementasi pengawasan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa masih dalam kategori sedang karena masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai yang ada sehingga sering ditemukan pelanggaran-pelanggaran dalam Implementasi tugas karena mengingat sanksi atau tingkat hukuman yang dilakukan pimpinan adalah tingkat hukuman disiplin ringan yaitu berupa teguran lisan, tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis Usaha yang dilakukan pimpinan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa dalam membudayakan pengawasan sangat tergantung pada faktor manusia dan faktor budaya. Faktor manusia merupakan faktor sentral yang menjalankan suatu organisasi dan faktor budaya yang dapat mempengaruhi kepribadian manusia (pegawai). Dan penanggung jawab utama dalam menumbuhkan dan mengembangkan pengawasan yang lebih disiplin terletak ditangan pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas.

Kata kunci: Implementasi; Disiplin.

PENDAHULUAN

Pengawasan yang terlaksana dengan baik akan menimbulkan Implementasi pekerjaan dengan baik sehingga pencapaian tujuan organisasi pun akan baik pula. Segala tantangan, rintangan dan hambatan yang dihadapi akan segera dan sedini mungkin dapat teratasi. Pengawasan sebagai salah satu unsur manajemen yang sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Pengawasan melekat sebagai salah satu fungsi manajemen dapat benar-benar dihayati kemudian menjadi membudaya dalam diri pegawai dan dilaksanakan sebagai sistem pembinaan terpadu berunsurkan pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi sehingga dapat dicegah secara dini kemungkinan terjadinya kekeliruan, kesalahan dan penyimpangan. Hasil pengawasan melekat dan fungsional diarahkan pada penemuan yang lebih baik serta membantu meningkatkan disiplin yang baik demi tercapainya tujuan berbangsa dan bernegara.

Pengawasan merupakan fungsi yang sangat penting bagi setiap pimpinan untuk mengetahui dan menilai Implementasi tugas atau kegiatan apakah telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 Tentang Pedoman

implementasi pengawasan yaitu menyebutkan dua jenis pengawasan yakni pengawasan melekat dengan pengawasan fungsional yang diharapkan dari semua unsur pimpinan yang ada pada satuan-satuan organisasi pemerintah atau swasta melaksanakan pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan mutu aparat di lingkungan atau unit-unit kerjanya masing-masing. Oleh karena itu manusia sebagai objek dan subjek yang dapat menciptakan ketertiban maka diperlukan aturan atau norma tertentu yang bersifat wajib dilaksanakan.

Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai suatu tujuan, untuk mewujudkan tujuan tersebut ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan salah satunya adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Masalah sumber daya manusia tidak akan terlepas dari suatu manajemen yang baik dan tepat. Untuk itu setiap organisasi menciptakan suatu manajemen yang tepat untuk mengatur sumber daya, baik materil maupun manusia secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat terwujud sesuai dengan yang telah ditetapkan. Suatu Organisasi dapat maju dan mundur sangat dipegaruhi oleh kualitas dan prilaku serta peranan sumber daya manusia (pegawai) yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya diukur dari besar kecilnya keuntungan yang diperoleh atau bagus tidaknya gedung yang ditempati tetapi sangat ditentukan oleh pengawasan sebagaimana ditetapkan dalam Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 Tentang Pedoman Implementasi Pengawasan. Maka usaha pembinaan pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan berpedoman pada ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, masalah kedisiplinan pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan.

Dengan disiplin yang tinggi diharapkan setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Kapan aturan-aturan organisasi mulai longgar, pegawai sering absen, Implementasi tugas sering terlambat, maka perlu adanya suatu pengawasan demi terciptanya disiplin kerja secara efektif dan efisien. Disiplin sebagai suatu sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dari setiap instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Maka berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan permasalahan tentang bagaimana implementasi pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Implementasi pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa.

TINJAUAN TEORI

Pengawasan

Menurut The Liang Gie (1997:32) mengemukakan bahwa "Pengawasan adalah keseluruhan aktivitas dalam mengawasi, memeriksa dan mengendalikan setiap kegiatan agar berlangsung sesuai dengan rencana. Selanjutnya, Soekarno (1986:48) yang mengemukakan bahwa "Pengawasan adalah

suatu proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan, cara apa yang harus ditempuh sejalan dengan rencana”.

Sarwoto (1983:98) mengemukakan bahwa “Pengawasan adalah penilaian dan koreksi Implementasi pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahan yaitu dengan maksud untuk mendapatkan keyakinan atau menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan sesuai dengan rencana yang digunakan untuk mencapainya”. Selanjutnya Siagian (1990:107) mengemukakan bahwa “Pengawasan adalah proses pengamatan daripada Implementasi seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.”

Sementara Manullang (1999:136) mendefinisikan pengawasan sebagai “Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya Implementasi pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan tersebut di atas dapat dipahami pengawasan pada hakekatnya adalah suatu usaha yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan sistematis untuk mencapai hasil maksimal dari suatu kegiatan yang sementara dilaksanakan.

Pengertian Disiplin Kerja

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, oleh Poerwadarminta (1992:253) dikatakan bahwa “Disiplin adalah bathin dan watak dengan maksud segala perbuatannya selalu menaati tata tertib baik di lingkungan sekolah maupun dalam lingkungan instansi atau pekerjaannya. Dan selanjutnya dikatakan pula bahwa kedisiplinan adalah segala aturan atau tata tertib yang harus ditaati oleh semua orang sehingga tercapai keharmonisan dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya”. Menurut Siswanto (1989:278) mengemukakan bahwa disiplin kerja, yaitu “*Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, dan sanggup menjalankan serta tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya*”.

Bagi seorang pegawai negeri sipil disiplin merupakan suatu keharusan dan telah diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memuat secara keseluruhan mengenai larangan dan kewajiban pegawai negeri sipil.

Pengertian Pegawai Negeri

Pegawai negeri sipil adalah merupakan aparatur negara atau merupakan kelompok masyarakat yang bekerja selaku birokrasi pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang bekerja pada institusi-institusi pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun daerah. Institusi-institusi pemerintah ini adalah merupakan perangkat administrasi negara yang bertugas memberikan pelayanan-pelayanan umum serta dalam pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Menurut Handyaningrat (1989:54), mengemukakan bahwa: Kepegawaian Pemerintah adalah mereka yang menduduki jabatan-jabatan kelembagaan pemerintah, keamanan, dan ketertiban, lembaga pelayanan jasa, perbankan dan perekonomian. Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil adalah aparatur pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan umum, pelayanan keamanan dan ketertiban, pelayanan jasa, perbankan, dan perekonomian, termasuk yang berada dilingkup tugas pemerintah daerah.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian pada penelitian ini yaitu Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa. Penelitian ini menggunakan survey yaitu mengkaji implementasi pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dan tipe penelitian yang digunakan adalah tipe deskriptif kualitatif dengan menggunakan populasi dan sample 54 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengawasan Langsung

Implementasi pengawasan yang dilakukan secara inspektif dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Inspektif

Alternatif	Pernyataan	Frekuensi	Persentase
A	Selalu dilaksanakan	31	57,41
B	Kadang-kadang	19	35,18
C	Tidak dilaksanakan	4	7,41
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data Primer (Hasil Kuesioner Februari-Maret 2020).

Melalui data pada tabel 1 tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi pengawasan inspektif di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa sudah dilaksanakan oleh pimpinan.

Tabel 2.
Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Verifikatif

Alternatif	Pernyataan	Frekuensi	Persentase
A	Selalu dilaksanakan	29	53,70
B	Kadang-kadang	22	40,74
C	Tidak dilaksanakan	3	5,56
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data Primer (Hasil Kuesioner Februari-Maret 2020).

Melalui data pada tabel 2 tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi pengawasan inspektif di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa sudah dilaksanakan. Berdasarkan hasil pengamatan penulis pengawasan yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai tidak dilaksanakan secara terus menerus. Hal ini terlihat selama penelitian para pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja tidak efisien karena waktu jam kerja dipergunakan untuk hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang ada.

Tabel 3.

Tanggapan Responden Tentang Implementasi Pengawasan Yang Dilakukan

Alternatif	Pernyataan	Frekuensi	Persentase
A	Selalu dilakukan	15	27,78
B	Kadang-kadang	30	55,55
C	Tidak pernah dilakukan	9	16,67
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data Primer (Hasil Kuesioner Februari-Maret 2020)

Dari uraian penjelasan tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi pengawasan yang dilakukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa mengenai tingkat pengawasannya didasarkan atas rencana kerja yang telah ditetapkan dengan uraian-uraian tugas dan peraturan yang berlaku untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4.

Tanggapan Responden Terhadap Implementasi Pengawasan Tentang Rencana Kerja

Alternatif	Pernyataan	Frekuensi	Persentase
A	Selalu sesuai rencana	34	62,96
B	Kadang-kadang sesuai	18	33,33
C	Tidak sesuai rencana	2	3,71
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data Primer (Hasil Kuesioner Februari-Maret 2020).

Dari uraian penjelasan tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi pengawasan tentang rencana kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa yaitu sesuai dengan rencana.

Di dalam melaksanakan pengawasan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa berupaya agar implementasi tugas sehari-hari berjalan sebagaimana mestinya yaitu

sesuai dengan rencana kerja yang dibuat agar tercipta kelancaran kerja sesuai yang diharapkan, dengan kata lain pengawasan dilakukan dengan maksud menghindari terjadinya penyimpangan yang terjadi.

Tabel 5.
 Tanggapan Responden Tentang Perbaikan Terhadap Penyimpangan Yang Terjadi

Alternatif	Pernyataan	Frekuensi	Persentase
A	Selalu memperbaiki	39	72,22
B	Kadang memperbaiki	11	20,37
C	Tidak memperbaiki	4	7,41
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data Primer (Hasil Kuesioner Februari-Maret 2020).

Dari uraian penjelasan tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi pengawasan terhadap perbaikan penyimpangan yang terjadi di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa pada umumnya selalu memperbaiki.

Pengawasan Tidak Langsung

Laporan merupakan salah satu unsur penting dalam pengawasan dan merupakan keharusan, karena adanya suatu rencana yang merupakan standar atau alat pengukur dari pada pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan. Rencana menjadi petunjuk apakah suatu pekerjaan harus segera dilaporkan adanya penyimpangan, dimana letak penyimpangan dan penyebab dari penyimpangan itu, sehingga dapat diambil tindakan yang nantinya dapat menunjukkan perbedaan-perbedaan yang mungkin terjadi antara hasil yang direncanakan dengan hasil yang nyata.

Untuk lebih jelasnya mengenai sistem pelaporan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa, dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6.
 Tanggapan Responden Tentang Sistem Pelaporan Yang Dilaksanakan

Alternatif	Pernyataan	Frekuensi	Persentase
A	1 bulan sekali	34	62,96
B	3 bulan sekali	14	25,93
C	6 bulan sekali	6	11,11
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data Primer (Hasil Kuesioner Februari-Maret 2020).

Dari data tabel 6 tersebut di atas memperlihatkan sistem atau pemeriksaan hasil pekerjaan dilaksanakan secara berkala di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Daerah Kabupaten Mamasa. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui keadaan tugas yang diberikan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Implementasi pengawasan tidak langsung di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7.

Tanggapan Responden Terhadap implementasi pengawasan Tidak Langsung di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa.

Alternatif	Pernyataan	Frekuensi	Persentase
A	Selalu dilaksanakan	20	37,04
B	Kadang-kadang	30	55,55
C	Tidak dilaksanakan	4	7,41
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data Primer (Hasil Kuesioner Februari-Maret 2020).

Dari uraian penjelasan tabel 7 di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi pengawasan tidak langsung di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Faktor-faktor yang Berpengaruh

Adapun faktor-faktor yang dimaksud dalam penelitian ini adalah faktor yang sangat dominan dan yang menempati posisi tersebut serta menentukan terwujudnya implementasi pengawasan.

1. Faktor Manusia

Implementasi pengawasan dimana faktor manusia merupakan hal yang sangat sentral terhadap peningkatan implementasi pengawasan dilingkungan aparatur pemerintah dengan menampilkan watak perilakunya dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan sebab manusia merupakan faktor sentral yang terutama berkenaan dengan disiplin kerja, partisipasi, sikap tegas, dan keberanian bertindak demi mewujudkan Implementasi pengawasan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa.

2. Faktor Budaya

Pola pikir merupakan aspek yang berpengaruh terhadap implementasi pengawasan. Dengan menggunakan pemikiran maka seorang pimpinan dapat melakukan proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi langsung sehingga dapat mengetahui serta ringannya suatu pekerjaan dengan menggunakan tenaga dan pikiran bawahan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cara pikir yang tepat dan cepat. Rendahnya pola pikir pegawai terhadap penyelesaian tugas-tugas

umum dan pemerintah di lingkungan kerja disebabkan bahwa tingkat kemampuan sebagai pola pikir terhadap penguasaan pekerjaan terbukti dengan melihat tingkat pendidikan yang bervariasi sehingga pimpinan mengalihkan tugas dan tanggung jawab tersebut kepada pegawai yang mempunyai pola pikir yang mampu pada bidang tersebut.

Dalam pengawasan pola tindakan yang dimaksud berupa kebiasaan yang terjadi pada lingkungan kerja pemerintah berupa pola tindakan, perilaku kerja, kebiasaan yang merupakan pengaruh budaya setempat dan yang ada disekitarnya. Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa, pola tersebut tercermin pada kebiasaan pegawai yang kurang mampu membedakan antara jam kerja dengan jam di luar kerja, dan urusan yang bersifat pribadi dan kedinasan. Di samping itu, juga jam kerja digunakan dengan baik oleh pegawai yang ada di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa sehingga pola tindakan yang demikian sangat mempengaruhi terciptanya implementasi pengawasan Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa telah ada upaya dari Kepala Dinas dalam membina pola tindakan pegawai terhadap kelalaian dalam tugasnya.

KESIMPULAN

Implementasi pengawasan sangat penting Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai khususnya pengawasan melekat dan pengawasan fungsional. implementasi pengawasan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa masih dalam kategori sedang karena masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai yang ada sehingga sering ditemukan pelanggaran-pelanggaran dalam Implementasi tugas karena mengingat sanksi atau tingkat hukuman yang dilakukan pimpinan adalah tingkat hukuman disiplin ringan yaitu berupa teguran lisan, tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis Usaha yang dilakukan pimpinan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Mamasa dalam membudayakan pengawasan sangat tergantung pada faktor manusia dan faktor budaya. Faktor manusia merupakan faktor sentral yang menjalankan suatu organisasi dan faktor budaya yang dapat mempengaruhi kepribadian manusia (pegawai). Dan penanggung jawab utama dalam menumbuhkan dan mengembangkan pengawasan yang lebih disiplin terletak ditangan pimpinan dalam hal ini Kepala Dinas.

DAFTAR PUSTAKA

- Chozanah, Nunung. 1994. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Armico.
- Gie, The Liang. 1997. *Unsur-Unsur Administrasi*. Jakarta: Supersukses.
- Handayani, Soewarno. 1989. *Administrasi Pemerintah Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: Gunung Agung.

- Handoko T. Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Manullang. M. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: Mandar Maju.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, AS. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Musanet. 1984. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nainggolan, H. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Pertja.
- Nawawi, Hadari. 1992. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisimetio, Alex S. 1982. *Manajemen Pesonalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminta, W.J.S. 1982. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saydam. Gouzali. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian. S.P. 1990. *Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Singarimbun, M. Effendi, S. 1983. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Situmorang, Victor, 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, PT. Rienika Cipta, Jakarta.
- Seokarno. 1986. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugyono. 1994. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujamto. 1983. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- . 1987. *Aspek-Aspek Pengawasan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- . 1989. *Norma dan Etika Pengawasan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wursanto. 1989. *Manajemen Kepegawaian 2*. Jakarta: Kanisius.