

**PENGARUH PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh

**ROZALINDA
NIM. 88947/07**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

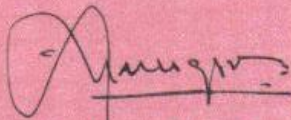
**Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas
Pendidikan Kota Padang**

Nama : Rozalinda
Bp/Nim : 2007/88947
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, April 2013

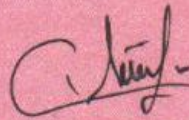
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Sulastri, M.Pd, MM
Nip. 19581111 198703 2 001

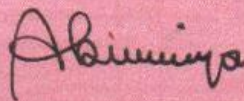
Pembimbing II



Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd
Nip. 19820311 200501 2 005

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FE-UNP



Dra. Armida, S.M.Si
Nip. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

**Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri
Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang**

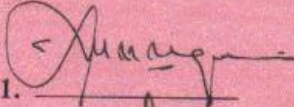
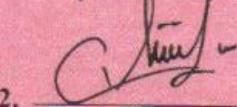
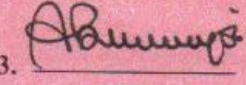
Nama : Rozalinda
BP/NIM : 2007/88947
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, April 2013

Tim Penguji

Tanda Tangan

No	Jabatan	Nama
1.	Ketua	Dr. Sulastri, M.Pd, MM
2.	Sekretaris	Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd
3.	Anggota	Dra. Armida S, M.Si
4.	Anggota	Rose Rahmidani, S.Pd, MM

1.	
2.	
3.	
4.	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ROZALINDA
NIM/Tahun Masuk : 88947/2007
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/23 Juli 1989
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) Saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran Saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Januari 2013



ROZALINDA
Nim. 88947/2007

ABSTRAK

Rozalinda, 88947: Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang, Skripsi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 2013.

**Pembimbing: 1) Dr. Sulastris, M.Pd, M.M
2) Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan (1) pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja (2) pengaruh budaya kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

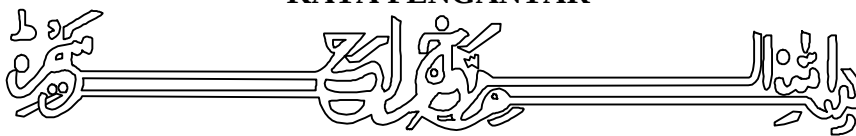
Berdasarkan kajian teori, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut (1) pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Padang, (2) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.

Jenis penelitian ini deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian 108 orang. Teknik penarikan sampel *proporsional random sampling* dengan jumlah sampel 85 orang, teknik analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Padang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,733 > 1,664$) (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Padang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,191 > 1,664$).

Berdasarkan hasil penelitian diatas untuk meningkatkan semangat kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Padang disarankan kepada pimpinan untuk lebih meningkatkan pengawasan dan budaya kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang”**.

Salawat dan salam tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibuk Dr. Sulastri, M.Pd, M.M sebagai pembimbing I, dan Ibuk Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd sebagai pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.

2. Ibu Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak/ Ibu penguji skripsi (1) Dra. Armida. S, M.Si (2) Rose Rahmidani, S.Pd, MM yang telah menguji dan memberikan saran terhadap perbaikan ini.
4. Bapak/Ibu Dosen staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis Kuliah.
5. Bapak Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.
6. Ayahanda (alm) Arsil Zainal dan Ibunda Nurmalini beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Roesoah Sahabatku : Ivony Youlanda, Yoli Gusmita, Lisna Handayani, Rahmawita, Devina Tridiyanti, Fitri Riska Febrina, Rina Putri Yanti, Triana Widya Putri. Terimakasih untuk teman-teman semua yang sudah menemani hari Oje selama kuliah dan telah memberikan dukungan moril selama Oje menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih juga kepada teman baikku Erfina Suryani yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini, dan tidak lupa juga buat Abang Ari yang sudah membantu Oje dalam menyelesaikan skripsi ini. Tawa dan canda suka dan duka selama kita bersama-sama baik dalam melaksanakan

kuliah ataupun selama menyelesaikan skripsi ini akan Oje ingat selalu. Oje sayang kalian semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah “*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*”, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin.....

Padang, Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	10
1. Semangat Kerja	
a. Pengertian Semangat Kerja.....	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	12
c. Dimensi Semangat Kerja	16
d. Teknik Pengukuran Semangat Kerja	17

e. Indikator Semangat Kerja	18
2. Pengawasan	
a. Pengertian Pengawasan	19
b. Macam-macam Pengawasan Pimpinan	21
3. Budaya Kerja	
a. Pengertian Budaya Kerja	24
b. Tujuan atau Manfaat Budaya Kerja	25
c. Fungsi Budaya Kerja	26
d. Unsur-unsur Budaya Kerja	26
B. Penelitian yang Relevan	28
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	32
D. Variabel dan Data Penelitian	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Definisi Operasional	36
G. Instrumen Penelitian	38
H. Uji Instrumen Penelitian	40
I. Teknik dan Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	48
B. Hasil Penelitian	51
1. Deskriptif data responden	51
2. Analisis deskriptif (Variabel Penelitian).....	52
3. Analisis induktif	66
a. Uji Multikolinearitas	66
b. Uji Normalitas	67
c. Uji Heterokedasitas	68
4. Uji Hipotesis.....	69
a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	69
b. Uji t	70
c. Koefesien Determinasi	72
C. Pembahasan	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Observasi awal variabel semangat kerja	1
Tabel 2 Observasi awal variabel pengawasan.....	2
Tabel 3 Observasi awal variabel budaya kerja.....	3
Tabel 4 Populasi Penelitian.....	32
Tabel 5 Sampel Penelitian	33
Tabel 6 Daftar Bobot Penilaian Setiap Pernyataan	38
Tabel 7 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	39
Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 9 Kriteria Jawaban Responden	43
Tabel 10 Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Berdasarkan Golongan.....	50
Tabel 11 Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 12 Deskripsi Variabel Pengawasan (X1), Variabel Budaya Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Y)	51
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Semangat Kerja Indikator Presensi	52
Tabel 14 Distribusi Frekuensi Semangat Kerja Indikator Kedisiplinan	53
Tabel 15 Distribusi Frekuensi Semangat Kerja Indikator Inisiatif	54
Tabel 16 Perbandingan Tingkatan Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Semangat Kerja	55

Tabel 17 Distribusi Frekuensi Budaya Kerja Indikator Kebiasaan	56
Tabel 18 Distribusi Frekuensi Budaya Kerja Indikator Peraturan	57
Tabel 19 Distribusi Frekuensi Budaya Kerja Indikator Nilai-nilai	58
Tabel 20 Perbandingan Tingkatan Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Budaya Kerja	59
Tabel 21 Distribusi Frekuensi Pengawasan Indikator Membuat Peraturan dan Pedoman.....	60
Tabel 22 Distribusi Frekuensi Pengawasan Indikator Menjelaskan Cara Pelaksanaan Pekerjaan.....	61
Tabel 23 Distribusi Frekuensi Pengawasan Indikator Memberi Sanksi Atas Pelanggaran yang Dilakukan	62
Tabel 24 Distribusi Frekuensi Pengawasan Indikator Meningkatkan Keterampilan dan Kemampuan.....	63
Tabel 25 Distribusi Frekuensi Pengawasan Indikator Menentukan Tugas Bawahan.....	64
Tabel 26 Perbandingan Tingkatan Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Pengawasan.....	65
Tabel 27 Rangkuman Hasil Uji Analisis Multikolinearitas	66
Tabel 28 Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 29 Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Konseptual	30
---------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Halaman

1. Lampiran 1: Angket Penelitian	82
2. Lampiran 2: Kisi-kisi Angket	87
3. Lampiran 3: Tabulasi Data Penelitian	88
4. Lampiran 4: Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Angket	94
5. Lampiran 5: Distribusi frekuensi variabel penelitian (X1).....	100
6. Lampiran 6: distribusi frekuensi variabel penelitian (X2)	104
7. Lampiran 7: Distribusi frekuensi variabel peneltian (Y)	109
8. Lampiran 8: Hasil Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heterokedasitas)	113
9. Lampiran 9: Hasil uji Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi, UjF dan Uji t.....	115
10. Lampiran 10: Tabel t dan F.....	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah instansi pemerintah sangat dipengaruhi banyak faktor diantaranya adalah Sumber Daya Manusia. Pegawai merupakan orang yang melaksanakan keseluruhan aktivitas sebuah instansi. Disamping itu pegawai juga merupakan faktor utama dalam melaksanakan aktivitas instansi karena tanpa adanya pegawai maka aktivitas sebuah instansi tidak bisa berjalan dengan baik.

Seorang pegawai sebuah instansi harus memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas-aktivitas sebuah perusahaan. Semangat kerja yang tinggi itulah yang menyebabkan sebuah instansi bisa berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Semangat kerja yang tinggi dapat memacu kreatifitas, inisiatif dan loyal serta pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap terjadinya perubahan-perubahan yang akan berpengaruh kepada produktivitas kerja pegawai.

Menurut Anwar, (2002:180) semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan agak berhubungan dengan tabiat/ jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukan iklim dan suasana pekerja. Hal ini bertujuan untuk dapat terciptanya semangat kerja kelompok yang akan mendorong mereka untuk dapat bekerja secara produktif.

Seorang pimpinan harus mampu untuk melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Salah satu cara yang bisa dilakukan seorang pimpinan adalah melakukan pengawasan terhadap pegawai serta memberikan fasilitas yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan agar pegawai merasa puas terhadap upaya seorang pimpinan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu seorang pimpinan harus bisa berinteraksi secara langsung dalam melakukan pekerjaan, agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan survey awal terhadap 20 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang tentang semangat kerja maka dapat dilihat fenomena yang terjadi pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang:

No	Permasalahan	Jumlah Orang	Persentase
1	Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai terlihat tidak antusias	7	35%
2	Kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja	3	15%
3	Masih adanya pegawai yang melakukan kegiatan diluar jam kerja	5	25%
4	Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam jam masuk kerja kantor	5	25%

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat dari segi kualitas kerja, pegawai pegawai tidak antusias dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana diperoleh sebesar 35% dengan jumlah 7 orang pegawai. Hal ini terlihat pada masih banyaknya pekerjaan yang diberikan tidak diselesaikan dengan tepat waktu, disebabkan karena masih adanya pegawai yang

kurang menguasai pekerjaannya. Dari segi dapat tidaknya diandalkan, pegawai kurang inisiatif dalam bekerja, dimana diperoleh 15% dengan jumlah 3 orang pegawai. Dimana pegawai dalam bekerja menunggu perintah dari atasan dulu tanpa berinisiatif sendiri melakukan pekerjaan. Dari segi keseriusan dalam bekerja pegawai, masih adanya pegawai yang melakukan pekerjaan lain selain pekerjaan kantor yang diberikan, dimana diperoleh sebesar 25% dengan jumlah 5 orang pegawai. Hal ini terjadi karena pegawai suka mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian dari segi kepatuhan pegawai, kurang disiplinnya pegawai dalam jam masuk kerja kantor dimana diperoleh sebesar 25% dengan jumlah 5 orang pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai tidak menjalankan peraturan yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Kurangnya keterampilan pegawai dalam bidang tugas juga merupakan salah satu penyebab masih rendahnya semangat kerja pegawai, karena masih kurangnya kesungguhan atau keinginan serta kegairahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini terlihat dari kurang antusiasnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan serta kurangnya inisiatif saat bekerja.

Memiliki semangat kerja bagi seorang pegawai merupakan suatu hal yang membanggakan, untuk mendapatkan semangat kerja yang tinggi, pegawai harus bekerja dengan penuh gairah dan mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya. Untuk itu demi meningkatnya semangat kerja pegawai, pimpinan perlu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan

pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai, kondisi pengawasan yang kurang efektif dapat mengakibatkan rendahnya semangat kerja pegawai.

Berdasarkan survey awal terhadap 20 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang tentang pengawasan maka dapat dilihat fenomena yang terjadi pada tabel berikut:

Tabel 2. Pengawasan yang dilakukan pimpinan Dinas Pendidikan Kota Padang.

No	Permasalahan	Jumlah Orang	Persentase
1	Masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku	5	25%
2	Masih adanya pegawai yang belum mengerti dengan tugas yang diberikan	8	40%
3	Masih adanya pegawai yang tidak memberikan laporan bulanannya tepat waktu	7	35%

Berdasarkan tabel 2. Di atas survey awal tentang pengawasan pimpinan terlihat bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan kurang efektif terlihat dari semangat pegawai kerja. Masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya jika tidak diawasi oleh pimpinan, dimana diperoleh sebesar 25% dengan jumlah 5 orang pegawai. Dilihat dari segi daya tangkap pegawai, masih adanya pegawai yang belum mengerti dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dimana diperoleh sebesar 40% dengan jumlah 8 orang pegawai. Kemudian dari segi kurang disiplinnya pegawai dalam memberikan laporan bulanannya dengan tepat waktu, dimana diperoleh 35% dengan jumlah 7 orang pegawai. Pimpinan

belum bisa menimbulkan semangat kerja pegawai karena pimpinan belum menjelaskancara dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan.

Banyak faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai diantaranya adalah budaya kerja, organisasi sebuah perusahaan harus selalu berusaha untuk menciptakan unsur budaya kerja yang baik disekitar lingkungan kerjanya, karena itu dapat mempengaruhi sejauh mana nilai-nilai para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan yang diembannya. Unsur budaya kerja yang baik harus dapat dimiliki oleh para pegawai dalam sebuah organisasi perusahaan sehingga unsur-unsur tersebut dapat mendukung kerja para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi perusahaan yang efektif dan efesien harus dikelola secara professional pengelolaan organisasi yang professional akan membentuk budaya kerja yang professional pula. Budaya diyakini merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja suatu perusahaan termasuk di dalamnya semangat kerja pegawai.

Berdasarkan survery awal terhadap 20 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang tentang pengawasan piminan maka dapat dilihat fenomena yang terjadi pada tabel berikut:

Tabel 3. Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.

No	Permasalahan	Jumlah Orang	Persentase
1	Masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi setiap senin	10	50%
2	Masih ada pegawai yang tidak memakai seragam sesuai dengan hari yang ditetapkan	3	15%
3	Masih kurang tepat waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	7	35%

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat dari segi kebiasaan pegawai dalam mengikuti apel pagi, pegawai masih saja ada yang tidak mengikuti apel pagi tersebut dengan berbagai macam alasan, diperoleh 50% dengan jumlah 10 orang pegawai, dikarenakan pimpinan masih belum bisa untuk menekankan aturan yang telah ditetapkan. Dari segi ketaatan peraturan, pegawai masih ada yang tidak mematuhi tata cara berpakaian kerja yang sudah disesuaikan dengan hari kerja, diperoleh 15% dengan jumlah 3 orang pegawai. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan pimpinan terhadap kelengkapan atribut pakaian kerja pegawai. Dari segi kurang tepat waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, diperoleh 35% dengan jumlah 7 orang pegawai.

Untuk dapat melihat kuat lemahnya semangat pegawai, seorang pimpinan harus memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan potensi psikis agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan sebuah instansi. Berdasarkan fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh*

Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang kurang baik, terlihat dari kurang antusiasnya pegawai dalam bekerja.
2. Disiplin kerja pegawai masih kurang, hal ini terlihat masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu.
3. Motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya masing kurang.
4. Para pegawai kurang mampu menjalin kerja sama dengan pimpinan maupun sesama pegawai.
5. Rendahnya kinerja pegawai yang terjadi karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

Semangat kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi untuk tercapainya suatu tujuan instansi. Karena dengan semangat kerja yang tinggi itulah seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan judul yang dikemukakan ini lebih tearah dan fokus, maka dalam penelian ini hanya membahas dua variabel penelitian, yaitu:

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan (sebagai variabel X1), Budaya kerja (sebagai X2) dan Semangat kerja Pegawai (sebagai variabel Y).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan masalah diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Sejauhmana pengaruh budaya kerja terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah unuk mengetahui:

1. Pengaruh pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pendidikan di Fakultas Ekonomi dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan agar dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

3. Bagi Akademik

Sebagai sumbangan ilmiah dan juga sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

4. Bagi Peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang sejenis.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja memiliki pengaruh besar terhadap cara-cara pegawai bekerja. Semangat kerja juga sering digunakan dan bermanfaat untuk menjelaskan perasaan dari sikap sekelompok pegawai terhadap organisasi atau instansi. Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan dirasakan para pegawai dalam kantor, bila pegawai merasakan bergairah, bahagia, optimis maka akan menggambarkan bahwa pegawai mempunyai semangat kerja tinggi.

Semangat kerja yang tinggi cenderung mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya semangat kerja yang rendah mengakibatkan pekerjaan tidak terlaksana dengan baik. Semangat kerja berhubungan dengan produktifitas kerja. Sunarto (2005:28) mengartikan semangat kerja sebagai “semangat kelompok” yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok mengenai situasi yang dihadapinya.

Semangat kerja menurut Sastrohadiwiryo (2002:282) “Semangat dan kegairahan kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja

dengan lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”. Selanjutnya menurut Danim (2004:48) semangat kerja atau kegairahan kerja yaitu:

“Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. Kesepakatan batiniah tersebut muncul dari dalam diri individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi”.

Moekijat dalam Tohardi (2002:427), memberikan definisi semangat kerja sebagai kemampuan kelompok organisasi untuk berkerja dengan giat konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. Hasibuan (2002:194), mengembangkan pengertian semangat kerja yaitu suatu keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Sedangkan menurut Siswanto (2003:282) moral kerja atau semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya menurut Anwar (2002:180) semangat kerja itu adalah:

“Suatu gambaran perasaan agak berhubungan dengan tabiat/ jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukan iklim dan suasana pekerja”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perasaan batiniah individu atau kelompok yang

dicerminkan dalam perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan kesungguhan, giat dan disiplin guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam sebuah instansi sangat dibutuhkanannya peranan seorang pimpinan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, Danim mengemukakan (2004:18), bahwa tanpa kepemimpinan, organisasinya hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak beraturan dan akan dapat melahirkan perilaku bertujuan. Kepemimpinan merupakan faktor manusiawi yang mengikat satu kelompok bersama dan memberinya semangat menuju tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi menciptakan integrasi yang serasi dimana dapat mendorong gairah kerja pegawai cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi dan internal motivasi para bawahannya dengan cara persuasif (Hasibuan, 2006:169).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Dalam semangat kerja terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Danim (2004:52) menyatakan bahwa:

1. Kesadaran akan tujuan organisasi. Manusia yang sadar akan tujuan organisasi biasanya memiliki tanggung jawab dan terdorong untuk mencapai target kerja.
2. Hubungan antar manusia dalam organisasi. Hubungan yang baik dan harmonis dalam organisasi akan melahirkan iklim interaktif yang menyenangkan.
3. Kepemimpinan yang menyenangkan. Kepemimpinan yang demokratis, jujur dan adil

serta kesamaan bahara akan membangkitkan semangat kerja pegawai karena mereka merasakan adanya pengakuan.

4. Tingkatan organisasi makin tinggi posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukan makin konseptual. Sebaliknya makin rendah posisi manusia organisasional pekerjaan yang dilakukannya makin teknis.
5. Upah dan gaji secara umum makin tinggi upah, makin tinggi pula semangat kerja pegawai.
6. Kesempatan untuk meningkatkan atau promosi. Manusia organisasional akan terdorong semangat kerjanya, manakala ada keyakinan bahwa dengan tampilan semacam itu terbuka akses baginya untuk meningkatkan karier atau promosi.
7. Pembagian tugas dan tanggung jawab. Kejelasan akan tugas dan tanggung jawab utama membuat manusia organisasional.
8. Kemampuan individu orang-orang yang mampu mempunyai daya tanggap tinggi, dengan sinyal sedikit saja semangat kerjanya akan meningkat secara pesat.
9. Perasaan diterima dalam kelompok. Rasa diterima oleh anggota untuk dapat bekerja dengan derajat semangat kerja tertentu.
10. Dinamika lingkungan, faktor lingkungan baik lingkungan fisik maupun non-fisik akan menentukan apakah seseorang pendorong untuk tampil dengan semangat kerja yang tinggi dan sebaliknya.
11. Kepribadian manusia dengan kepribadian terbuka umumnya semangat kerjanya mudah dirangsang.

Menurut Leteiner (2002:431) menyatakan ada 6 faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaan dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan lebih baik.
2. Sikap pimpinan
3. Hasrat untuk maju
4. Perasaan telah diperlakukan dengan baik
5. Kemampuan untuk bergaul dengan rekan kerja

6. Kesadaran atau tanggungjawab terhadap pekerjaannya

Seperti yang tertulis oleh Robbins (dalam Suprpto:2002) menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mendukung atau mendorong semangat kerja seseorang yaitu:

1. Kendali (control, pengawasan)
Pengawasan dapat diartikan sebagai proses kegiatan monitoring untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang direncanakan dan sekaligus juga merupakan kegiatan untuk mengoreksi dan memperbaiki bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan.
2. Motivasi
Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.
3. Pengungkapan emosional
Pengungkapan emosional ini merupakan cara atau seni dimana seseorang mampu untuk mengatur kecerdasan emosionalnya, kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetensi nonkognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam memiliki tuntutan dan tekanan lingkungan.
4. Informasi
komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna menilai pilihan-pilihan alternatif

Dari faktor pendukung yang dikemukakan oleh Robbins dapat diambil kesimpulan bahwa untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, perlu dilakukan pengawasan untuk memonitoring apakah

pekerjaan yang diberikan sudah dilaksanakan dengan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Demikian juga dengan motivasi seseorang juga sangat mendorong semangat kerja seseorang karena dengan motivasi seseorang akan mempunyai dorongan yang sangat kuat untuk melakukan suatu pekerjaan.

Selain itu dalam melaksanakan pekerjaan baik pimpinan maupun bawahan perlu membatasi emosional agar dapat hubungan kerja yang lebih baik antara atasan dengan bawahan. Serta dalam melaksanakan pekerjaan seorang pimpinan maupun bawahan juga harus melihat atau mendengarkan informasi agar mampu mengambil keputusan, dan menilai pilihan-pilihan alternatif yang ada.

Selain itu menurut Indrawijaya (2000:73) faktor-faktor yang dapat mendorong semangat kerja adalah:

1. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya
2. Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang cukup
3. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang cukup
4. Pengawasan
5. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai
6. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan ketenangan
7. Harapan yang dikandung pegawai itu sendiri

Selanjutnya Gilmer (dalam Manullang, 2001:79), mengatakan adanya faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji yang cukup
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor intristik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Komunikasi
9. Fasilitas

Dari faktor-faktor yang ada dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja (yang merupakan indikasi dari semangat kerja), secara umum akan menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya.

c. Dimensi Semangat Kerja

Secara kategoris, menurut Danim (2004:48) semangat atau moral dapat dibedakan menjadi dua dimensi yaitu:

1. Moral Kerja Tinggi
Pegawai membawa sumbangan positif bagi organisasi karna dengan moral kerja yang tinggi itu, semangat kerja seseorang akan meningkat.
2. Moral Kerja Rendah
Rendahnya moral kerja pegawai menyebabkan organisasi manajer hancur, paling tidak berada pada kondisi menonton.

Kemudian pada konsep mengenai dimensi semangat kerja yang dikemukakan Blurn (dalam Anwar, 2002) yaitu:

1. Sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi
 - a) Konsentrasi kerja
 - b) Ketelitian
 - c) Hasrat untuk maju
2. Individu bekerja dengan suatu perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan
 - a) Kebanggaan karyawan
 - b) Kepuasan karyawan
 - c) Labour turn over

3. Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerjanya secara baik
 - a) Perilaku yang baik dari atasan dan rekan kerja
4. Egoisnya sangat terlibat dalam pekerjaan
 - a) Tanggung jawab
 - b) Lancarnya aktivitas

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:285), cara yang dapat ditempuh manajer untuk meningkatkan semangat pegawai melalui pendekatan sebagai berikut:

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam provinsi yang wajar tapi tidak memaksakan kemampuan pegawai.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spritual tenaga kerja.
4. Pada saat penyegaran sebagai media penyerangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antar tenaga kerja maupun manajemen.
5. Penempatan tenaga kerja pada tempat yang tepat.
6. Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.
7. Peran tenaga kerja untuk mengembangkan aspirasinya.

d. Teknik Pengukuran Semangat Kerja

Untuk dapat mengukur semangat kerja manusia organisasional adalah suatu hal yang sangat sukar, disebabkan karena semangat kerja sifatnya abstrak. Jika produktifitasnya dijadikan suatu ukuran tinggi rendahnya semangat kerja pegawai tidak sepenuhnya tepat. Banyak hal lain yang mempengaruhi produktifitas kerja, di samping melihat indikator produktifitas semangat kerja dapat dilihat melalui perilaku nyata yang ditampilkan oleh para pegawai. (Danim, 2004:53).

Selanjutnya Danim (2004:53), mengemukakan beberapa cara untuk mengukur semangat kerja pegawai di antaranya:

1. Observasi atau pengamatan merupakan cara sederhana yang dapat dilakukan untuk mengukur tinggi atau rendahnya motivasi pegawai, yang dilakukan secara alami dimana pengamat berada pada kondisi yang sesungguhnya.
2. Wawancara atau interview di anggap cukup efektif untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja pegawai. Hal-hal yang bersifat teknis dalam pelaksanaan wawancara perlu mendapat perhatian.
3. Angket adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh sekelompok subjek guna mengumpulkan data tertentu.
4. Alat ukur lainnya adalah penilaian terhadap prestasi kerja pegawai, jika suatu saat produktifitas kerja berkurang dari biasanya berarti kecenderungan semangat kerja pegawai menurun. Sebaliknya jika produktifitas kerja pegawai meningkat berarti ada kecenderungan semangat kerja pegawai meningkat.

Dalam penelitian ini alat ukur yang dipakai adalah Angket dimana adanya beberapa pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh pegawai guna untuk dapat mengumpulkan data yang diinginkan.

e. Indikator Semangat Kerja

Menurut Flipo (2003:10), indikator semangat kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Presensi
presensi adalah kehadiran pegawai dalam tugasnya.
2. Kedisiplinan
disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di organisasi.

3. Inisiatif

inisiatif adalah tindakan yang sehat dan tepat dilakukan atas dasar pemikiran sendiri pada waktu tidak ada perintah-perintah tentang bagaimana mengatasi hambatan dan masalah sesuai dengan petunjuk dari atasan, inisiatif dapat terlihat apabila pegawai sering mengajukan saran-saran yang berguna bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat Leteiner (2002) maka dapat dijadikan indikator mengenai semangat kerja:

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya
2. Hasrat untuk maju
3. tanggung jawab dalam bekerja

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengertian pengawasan menurut KBBI adalah pengawasan berasal dari bahasa “awas” sehingga pengawasan hanya kegiatan mengawasi saja dalam arti melihat sesuatu dengan seksama dan tidak ada kegiatan lain selain itu. Sedangkan dalam bahasa Inggris disebut “*controlling*” yang diterjemahkan dengan pengawasan dan pengendalian sehingga artinya menjadi luas. Pengendalian berasal dari kata “kendali” yang mengandung arti mengarahkan dan memperbaiki kegiatan yang salah arah dan mengharuskannya untuk menjadi lebih baik dan benar. Menurut Ernie, (2005:317) pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Adapun pengawasan menurut Riatmojo (2000:5):

“Pengawasan adalah suatu bentuk pengamatan yang pada umumnya dilakukan secara menyeluruh dengan jalan mengadakan perbandingan antara kenyataan yang dilaksanakan dengan yang seharusnya dilaksanakan atau terjadi”.

Selanjutnya menurut Siagian (2005:258) meyakini pengawasan adalah “ Keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut (Purwanto, 2005:83) kepala atau pimpinan yang melakukan pengawasan haruslah membantu anggota-anggotanya menciptakan situasi-situasi dimana mereka dapat ikut serta dalam kegiatan-kegiatan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan, hal ini bertujuan untuk dapat terciptanya semangat kerja kelompok yang akan mendorong mereka untuk dapat berkerja secara produktif.

Burhanuddin (1997:280) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja pegawai adalah:” Memenuhi dan memperhatikan tuntutan pribadi sosial, informasi jabatan dan tugas setiap organisasi, menetapkan kepemimpinan yang efektif, melaksanakan pengawasan dan pembinaan, serta menilai program kerja staf”.

Kerja yang efektif tidak dapat diperoleh dengan cara paksaan, melainkan dengan cara yang lebih bersifat membina, mendorong, dan memberikan semangat kerja. Hal ini bertujuan untuk dapat terciptanya semangat kerja kelompok yang akan mendorong mereka untuk dapat bekerja secara produktif.

b. Macam-macam Pengawasan Pimpinan

Tugas utama dari pimpinan adalah mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang dipimpinnya. Hasibuan (2001) pengawasan dapat dikategorikan dalam:

1. Berdasarkan Cara Pengendalian

- a) Pengawasan langsung, yaitu pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh pimpinannya dengan meneliti dan mengecek langsung kenyataan dilapangan.
- b) Pengawasan tidak langsung, yaitu pengawasan yang dilaksanakan dengan memeriksa dan mempelajari laporan yang diterima dari pelaksanaan baik lisan maupun tulisan.

2. Berdasarkan Sifatnya

- a) Pengawasan preventif, yaitu pengawasan yang dilakukan melalui pra audit sebelum pekerjaan mulai dilaksanakan, misalnya dengan mengadakan pengawasan terhadap persiapan dan rencana kerja.
- b) Pengawasan represif, yaitu pengawasan yang dilakukan melalui post audit dengan memeriksa tentang pelaksanaan pekerjaan ditempat dan laporan pelaksanaanya.

3. Berdasarkan Bentuk

- a) Pengawasan Internal, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh unsur pimpinan dalam organisasi itu sendiri yang pada dasarnya pengawasan dilakukan oleh pimpinan sendiri.

- b) Pengawasan eksternal, yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparat dari luar organisasi.

Pengawasan sebenarnya merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan oleh setiap atasan sebagai kepala instansi disamping perencanaan dan pelaksanaan, karena itu pengawasan sebenarnya bukan hal yang rumit, melainkan disiplin diri yang harus ditumbuhkan pada setiap pimpinan untuk melakukannya.

Pengawasan ini harus dilakukan dengan efektif, jika pengawasan yang dilakukan tidak efektif dapat mengakibatkan rendahnya semangat kerja, hal ini disebabkan kurang jelasnya patokan atau standar kerja yang dapat dipakai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang sekaligus juga dapat dipakai oleh pimpinan untuk melakukan pengawasan, apakah pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau tidak.

Hasibuan (2001:198), menyatakan beberapa dimensi yang dijadikan tolak ukur pelaksanaan pengawasan dapat dilihat dari;

1. Membuat peraturan dan pedoman pelaksanaan pekerjaan.
2. Menjelaskan cara pelaksanaan pekerjaannya.
3. Memberi sanksi atas pelanggaran Menentukan tugas bawahan
4. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan pelaksanaan.
5. Menentukan tugas bawahan

Dilihat dari berbagai kajian teori yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dapat dilakukan sebelum, sedang dan sesudah berlangsungnya kegiatan yang tujuannya adalah agar rencana

yang telah dibuat sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan, dan jika terjadi penyimpangan akan dilakukan perbaikan, dan pada akhirnya akan meningkatkanmikia kedisiplinan kerja pegawai. Dengan demikian maka perlunya ditetapkan rencana kerja pegawai dalam mengumpulkan data, menganalisis, membandingkan dengan standard yang ditetapkan. Apabila ada penyimpangan serta perlunya tindak lanjut guna perbaikan dimasa mendatang. Adapun yang menjadi indikator pengawasan adalah:

1. Membuat peraturan dan pedoman pelasknaan pekerjaan.
2. Menjelaskan cara pelaksanaan pekerjaan
3. Memberi sanksi atas pelanggaran yang dilakukan
4. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan pelaksanaan.
5. Menentukan tugas bawahan

Berdasarkan indikator yang ada dapat disimpulkan bahwa seorang pimpinan harus bisa menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja pegawai dengan cara menjelaskan cara dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, membuat peraturan yang harus dipatuhi. Seorang pimpinan juga harus menentukan tugas bawahan, dengan memberikan tugas yang sesuai dengan bidang keahliannya. Kemudian memberikan penilaian terhadap hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh pegawai apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan, jika terjadinya kesalahan dalam hasil pekerjaan atau pegawai tidak mengerti dalam mengerjakan tugas yang diberikan maka pimpinan harus bisa mengarahkan atau menjelaskan yang tidak dimengerti oleh pegawainya.

3. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara RI (2002:7): “Budaya Kerja merupakan cara pandang seseorang memberi makna terhadap kerja”. Dengan demikian budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimilikinya, dan menambahkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Dalam beberapa literature pemakaian istilah corporate culuture biasa diganti dengan istilah organization culture. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang sama. Beberapa defenisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli. Djokosantoso (2005;17) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diam sebagai filosofi kerja pegawai.

Menurut Simamora (2004:3) memberikan defenisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memhami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Para pemimpin harus mempertimbangkan budaya organisasi, sebab sebaik apapun strategi digunakan tidak akan berjalan dengan baik, hal

ini di karenakan budaya yang tidak sesuai dengan strategi sehingga budaya organisasi di pandang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian menurut Mangkuprawira (2009:1) budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dalam bekerja. Serta menurut Brown (1998:90), Budaya kerja penting dikembangkan karena dampak positifnya terhadap pencapaian perubahan berkelanjutan ditempat kerja termasuk peningkatan produktivitas (semangat kerja).

Adapun menurut Triguno (2001:13) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia:

“budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudidayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja”.

b. Tujuan atau Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. (Godam, 2007:1).

Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik (Godam, 2007:1) adalah:

1. Meningkatkan jiwa gotong royong
2. Meningkatkan kebersamaan

3. Saling terbuka satu sama lain
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. Meningkatkan produktifitas kerja
6. Membangun komunikasi yang lebih baik
7. Meningkatkan produktifits kerja
8. Tanggap dengan perkembangan duni

c. Fungsi Budaya Kerja

Menurut Rivai (2006:432) budaya kerja melakukan sejumlah fungsi dalam sebuah organisasi yaitu:

1. Budaya kerja mempunyai suatu peran menetapkan tepat batas artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu dengan lain.
2. Budaya kerja memberikan identitas bagi pegawai.
3. Budaya kerja mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individu pegawai.
4. Budaya kerja meningkatkan kemantapan system social dalam bekerja.
5. Budaya kerja sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mengadakan serta membentuk sikap dan perilaku pegawai ketika bekerja.

d. Unsur-unsur Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2003:81) unsur-unsur budaya kerja:

1. Sikap terhadap pekerjaannya yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai-santai.
2. Perilaku pada waktu kerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia proses kerja dan hasil

kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi, setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin bagaimana perilaku sikap orang akan mempengaruhi kerja mereka. Adapun yang menjadi indikator dari Budaya Kerja Menurut Ndraha (2003:25):

1. Kebiasaan, Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.
2. Peraturan, Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan.
3. Nilai-nilai, Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian serta kajian teori-teori yang telah dikemukakan oleh Triguno, Mangkuprawira, Rivai dan Ndraha mengenai budaya kerja, maka indikator-indikator yang dapat digunakan

untuk mengukur budaya kerja pegawai seperti yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Iklim kerja sama
2. Lingkungan kerja
3. Mampu memecahkan permasalahan sendiri
4. Memahami dan menghargai lingkungannya
5. Berpartisipasi dengan loyal kepada organisasinya rasa penuh tanggungjawab

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa tulisan mengenai hubungan pengawasan yang dilakukan kepala terhadap semangat kerja ini pernah dilakukan oleh peneliti lain, diantaranya Ahmad Riwandi (Skripsi tahun 2009) dengan judul *Hubungan Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai yang Ada di Kantor Gubernur Sumatera Barat*, menyimpulkan bahwa terdapatnya pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan semangat kerja pegawai yang ada di Kantor Gubernur Sumatera Barat.

Suprpto (Tesis tahun 2002) dengan judul *Pengaruh Pengawasan, Presepsi Guru tentang Kenaikan Sistem angka kredit, dan Iklim Kerja terhadap Semangat Kerja Guru di SLTP Negeri di Kota Semarang* (www.google.com) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan, Presepsi Guru tentang Kenaikan Sistem Angka Kredit dan Iklim Kerja terhadap Semangat Kerja Guru yang Ada di SLTP Negeri Semarang.

Wawan Kisnandar (Tesis tahun 2008) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Padang*.

Zulhardi (Tesis tahun 2009) dengan judul *Pengaruh Budaya Kerja, Presepsi Tentang Tugas dan Motivasi Kerja Terhadap Budaya Kerja Pegawai DPRD Kota Padang*.

Beda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian, tempat yang diambil untuk penelitian ini adalah di Dinas Pendidikan Kota Padang.

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.

Pengawasan sebenarnya merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilakukan oleh setiap atasan sebagai kepala pimpinan disamping perencanaan dan pelaksanaan, karena itu pengawasan sebenarnya bukan hal yang rumit, melainkan disiplin diri yang harus ditumbuhkan pada setiap pimpinan untuk melakukannya.

Pengawasan ini harus dilakukan dengan efektif, jika pengawasan yang dilakukan tidak efektif dapat mengakibatkan rendahnya semangat kerja, hal ini disebabkan kurang jelasnya patokan atau standar kerja yang dapat dipakai oleh para pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang sekaligus juga dapat dipakai oleh pimpinan untuk melakukan pengawasan, apakah pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai

dengan ketentuan yang berlaku atau tidak.

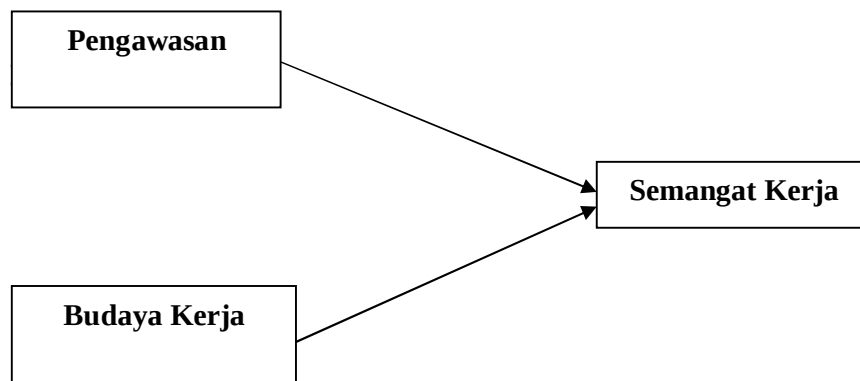
2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.

Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimilikinya, dan menambahkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Organisasi sebuah perusahaan harus selalu berusaha untuk menciptakan unsur budaya kerja yang baik disekitar lingkungan kerjanya, karena itu dapat mempengaruhi sejauh mana nilai-nilai para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatan yang diembannya. Unsur budaya kerja yang baik harus dapat dimiliki oleh seorang pimpinan dan para pegawai dalam sebuah organisasi perusahaan sehingga unsur-unsur tersebut dapat mendukung kerja para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi perusahaan yang efektif dan efisien harus dikelola secara profesional pengelolaan organisasi yang profesional akan membentuk budaya kerja yang profesional pula. Budaya diyakini merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja suatu perusahaan termasuk di dalamnya semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hal diatas dapat kita lihat pengaruh variabel pengawasan terhadap semangat kerja, budaya kerja terhadap semangat kerja digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1:
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang sebenarnya masih harus di uji secara empiris. Berdasarkan kajian teori diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan maka akan semakin meningkat Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang. Untuk itu seorang pimpinan harus melakukan peningkatan pengawasan terhadap pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, dengan cara memperhatikan cara kerja pegawai dan memberikan arahan-arahan yang mungkin bisa menjadi patokan pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
2. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap semanga kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang, hal ini terlihat pada uji hipotesis dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,191 > 1,664$) dengan tingkat pengaruhnya sebesar 0,190. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik budaya kerja pegawai maka semakin baik pula semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

3. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian pada indikator menjelaskan cara pelaksanaan pekerjaan di Dinas Pendidikan Kota Padang terlihat kurang berjalan dengan baik, sehingga disarankan Pimpinan hendaknya mengarahkan dan menjelaskan tugas yang tidak dimengerti oleh pegawainya agar semangat kerja pegawainya menjadi lebih baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada indikator presensi di Dinas Pendidikan Kota Padang terlihat masih rendah sehingga disarankan agar pegawai dapat meningkatkan presensinya dan pimpinan dapat melakukan pengawasan yang lebih baik lagi.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada indikator kebiasaan di Dinas Pendidikan Kota Padang terlihat kurang baik, sehingga disarankan agar pegawai hendaknya meningkatkan kedisiplinan dalam mengikuti apel pagi setiap hari senin yang sudah ditetapkan oleh organisasi, untuk dapat dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ditetapkan..
4. Penelitian ini terbatas pada ruang lingkup yang kecil, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengembangan semangat kerja pegawai.