

**HUBUNGAN PENGAWASAN OLEH ATASAN DENGAN SEMANGAT
KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
PROPINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



DESMIRA WULYA
82982 / 2007

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**HUBUNGAN PENGAWASAN OLEH ATASAN DENGAN SEMANGAT
KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
PROPINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Desmira Wulya
NIM : 82982
Tahun Masuk : 2007
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2012

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Jasrial, M.Pd

NIP. 19610603 198602 1 001

Pembimbing II



Nellitawati, S.Pd M.Pd

NIP. 19611103 198203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI




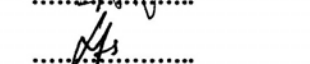
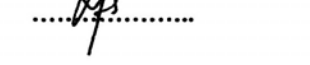
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**HUBUNGAN PENGAWASAN OLEH ATASAN DENGAN SEMANGAT
KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
PROPINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Desmira Wulya
Nim/ Bp : 82982/ 2007
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2012

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Dr. Jasrial, M.Pd	1. 
2. Sekretaris : Nellitawati, S.Pd, M.Pd	2. 
3. Anggota : Drs. Yuskal Kusman, M. Pd	3. 
4. Anggota : Drs. Irsyad, M.Pd	4. 
5. Anggota : Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	5. 

SURAT PERNYATAAN

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

Padang, Januari 2012
Yang menyatakan,

Desmira Wulya



HALAMAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya, Sholatku, Ibadahku, Hidup dan Matiku Hanyalah untuk Allah
 Tuhan Alam Semesta (Q.S. Al-An'am : 6)

Jika Allah menolong kamu, maka tak ada
 Orang yang dapat mengalahkan kamu, maka siapakah
 Gerangan yang dapat menolong kamu selain Allah SWT
 Karena itu hendaklah kepada Allah
 Orang-orang mukmin bertawakkal
 Dengan menyebut nama Allah
 Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang
 Alahamdulillahirabbila'lamin
 Segala sembah Sujud dan Puji hanyalah milik
 Dan untuk Allah SWT semata dan Rabb tempat
 Segala cinta bermuara

Sesungguhnya karya kecil ku ini
 Serta segala perjuangan ku ini kupersembahkan
 Sebagai bakti ku kepada kedua orang tua ku
 Tercinta Mama (Mimir Suharni) dan Papa (Desmadi)
 Yang telah menyayangiku dengan limpahan cinta dan
 Kasih sayang yang takkan sanggup ku ungkapkan dan kubalas
 Meski langkahmu terkadang tertatih-tatih
 Namun kau tak pernah mengeluh karena cintamu
 yang sangat tulus untuk anak mu
 Yaa... Allah yang Maha Pemberi lagi Maha Pemurah
 Berikanlah aku kekuatan agar aku dapat memberikan
 Yang terbaik untuk Mama dan Papa

Ku tahu ku takkan pernah sanggup membalas semua deraian
Air mata dan peluh mu untukku
Namun ku yakin dengan setetes harapan
Serta atas izin mu Yaa.. Allah
Perkenankanlah hamba membuat Mama dan Papa
Tersenyum bangga untuk anaknya
Yang sering membuat mereka lelah
Yaa... Allah Ridhoi lah hamba sebagai pelepas dahaga
Dikala kehausan datang dan penyejuk hati dikala gundah melanda
Sesungguhnya cinta ku untuk Mama dan Papa
Takkan pernah lekang oleh waktu, perkenankanlah Yaa... Allah
Untuk adik-adik ku tercinta
Febri Verdyan, Afdhalul Zikri, dan Firlyatul Usna
Terimakasih untuk segala keceriaan dan ketulusan
Serta dukungan yang selalu kalian berikan untuk
Uni mu ini, semoga Allah selalu mengasihi mu
Tak lupa untuk Kakek ku (M. Jurin R)
yang selalu nyinyir terhadap cucu mu ini
terimakasih atas dukungan, doa dan bantuan financial nya selama ini
untuk semua my family di Padang, Bekasi (Elok Eni sekeluarga)
Teluk Kuantan (Nte Nunung+keluarga), Bagan Siapi-api (Om
Anto+keluarga) Ambon (Makwo dan Makuniang+keluarga)

Semoga Allah selalu merahmati keluarga besar kita

Amin...

Terimakasih juga untuk seluruh Dosen Administrasi Pendidikan FIP UNP
Special untuk Bapak Dr. Jasrial, M.Pd selaku Pembimbing I, serta Ibu Nellitawati,
S.Pd M.Pd selaku Pembimbing II, yang selalu memberikan
Arahan dan bimbingan selama masa perkuliahan
Semoga Allah membalas segala ilmu yang Bapak dan Ibu Dosen berikan

Dengan pahala dan rezeki yang melimpah

Untuk rekan-rekan seperjuangan AIP '07

Baik yang telah wisuda oktober, wisuda maret, dan yang akan wisuda
nyusul

Special thanks to my best friend Mega Putri Ayu

Yang sangat aku sayangi dan ku hormati

Sudah empat tahun lebih kita bersama-sama melewati hari-hari

Baik itu dikala sedih, susah, maupun senang

Yaang selalu menolong ku untuk bangkit dikala jatuh

Membantu ku untuk tetap kuat dikala lemah

Serta membuat ku bertahan dikala badai menghampiri

Terimakasih untuk segala dukunganya, semoga persahabatan kita

Ini tetap terjalin erat meski kita tak selalu bersama-sama lagi

Special thanks selanjutnya to Fuan Shadiq Arifah (poe)

Yang telah memberikan dukungan serta bantuan baik itu yang berupa

Materiil maupun non materiil, dari awal hingga selesainya karya kecil ku ini

Aku gak tahu dengan apa ku balas kebaikan mu ini

Tapi aku bermohon semoga Allah yang akan membalasnya kelak

Kemudian untuk Nova Wilia, Suci Ramadhani, Arindi Nofera, dan Emmy Triana

Terimakasih ya va, atas bantuannya selama ini, sebenarnya aku berharap

Kamu kitiank terus, karena itu yang membuat mu unik dihati ku

Tapi tak apalah meskipun kitiank nya dah ilang kamu tetap yang special kok

Buat uci, semangat terus ya ci, aku yakin kamu pasti bisa

Terus untuk indie, terimakasih juga ya ndie

Dah mau jadi pembimbing 3 aku, hehehheh

Selanjutnya untuk kakak-kakak yang juga wisuda Maret

Kak Vera, Kak Iis, Kak Yen dan Kak Israril yang memberikan semangat dan
motivasinya

Hingga aku bisa kompre dadakan

Selanjutnya buat temen-temen D'Jarnais Club

Yang tak bisa kusebutkan namanya satu persatu maaf ya...

Baik itu yang telah wisuda maupun yang akan wisuda

Good Luck ja buat kalian semuanya

Untuk adek-adek juniorku BP '08, '09, '10, '11, dan '12

Special to dedek Cawit (Widya Sri Mayanti)

Yang paling buruak, hahahaha, just kidding dek!!

Yang rajin-rajin ya kuliahnya, biar cepet wisuda

Terimakasih juga atas dukungannya ya, moga sukses ja ya dek...

Terakhir untuk a someone special in my heart

Semoga kamu lah seseorang yang telah dijanjikan oleh Allah untuk ku

kelak

You'r my Reason, my Inspiration, and my Lovely

Loving You Alls Allways

ABSTRAK

Judul : **Hubungan Pengawasan oleh Atasan dengan Semangat Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat**

Penulis : **Desmira Wulya**

Pembimbing : **1. Dr. Jasrial, M.Pd**

2. Nellitawati, S.Pd M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat yang menunjukkan semangat kerja pegawai belum sesuai dengan harapan. Hal ini diduga terkait dengan pengawasan, karena pengawasan yang kurang akan berpengaruh terhadap semangat pegawai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang: pengawasan dan semangat kerja pegawai serta mengetahui hubungan pengawasan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: “terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat”.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian adalah semua pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat dengan jumlah 90 orang. Besar sampel 46 orang yang ditentukan dengan teknik Stratified Proposional Random Sampling. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Validitas instrument diperoleh melalui rumus korelasi tata jenjang *Spearman*, skor variabel pengawasan diperoleh $\rho_{xy} = 0,871$, skor variabel semangat kerja $\rho_{xy} = 0,802$ pada taraf kepercayaan 95% dan Reliabilitas instrument diperoleh melalui rumus Alpha dengan skor variabel pengawasan diperoleh 0,410 dan variabel semangat kerja 0,976 dengan taraf kepercayaan 95%. Data dianalisis dengan menggunakan rumus *korelasi product moment*.

Hasil Analisis data penelitian menunjukkan bahwa: pengawasan oleh atasan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup baik (65,5%) dan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat berada pada kategori kurang baik (58%). Terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,51 > r_{tabel} = 0,312$ pada taraf kepercayaan 95%.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat. Penelitian ini

diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat agar lebih meningkatkan pengawasan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat kearah yang lebih baik sehingga semangat kerja pegawai dapat menjadi lebih baik juga.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas kasih dan anugerah-Nya yang serta menyertai penulis sehingga dapat 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. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Dr. Jasrial, M.Pd selaku pembimbing I dan Nellitawati, S.Pd M.Pd selaku pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Dosen serta karyawan/i FIP UNP yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat yang telah memberikan izin tempat penelitian kepada penulis.
7. Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat yang ikut berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2007, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.

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

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

Padang, Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian	8

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Semangat Kerja	
1. Pengertian Semangat Kerja	9
2. Pentingnya Semangat Kerja	10
3. Aspek-aspek Semangat Kerja	11
B. Pengawasan	
1. Pengertian Pengawasan	19

2. Tujuan Pengawasan	21
3. Proses Pengawasan	22
4. Indikator Pengawasan	25
C. Hubungan Pengawasan oleh Atasan dengan Semangat Kerja	27
D. Kerangka Konseptual	28
E. Hipotesis	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	30
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	31
D. Jenis Data dan Sumber Data	35
E. Instrumen Penelitian	36
F. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian	42
B. Persyaratan Analisis	50
C. Pengujian Hipotesis	51
D. Pembahasan	52

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Sebaran Populasi Penelitian Berdasarkan Strata	32
2. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	35
3. Distribusi Frekuensi Data Variabel Semangat Kerja Pegawai	43
4. Distribusi Frekuensi Data Variabel Pengawasan	47
5. Rata-Rata Per Indikator Semangat Kerja Pegawai	45
6. Rata-Rata Per Indikator Pengawasan.....	49
7. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	50
8. Rangkuman Hasil Uji Variabel	51
9. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Kerangka Konseptual Hubungan Kerjasama dengan Kepuasan Kerja 29
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja Pegawai 44
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengawasan 48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. Perhitungan menentukan ukuran sampel	64
2. Kisi-kisi Angket	66
3. Angket Penelitian	67
4. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian	76
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	78
6. Tabulasi Data	84
7. Skor Mentah Hasil Penelitian	86
8. Pengolahan Data	87
9. Distribusi Frekuensi Skor	98
10. Tabel Kritik Z Skor	99
11. Tabel Harga Kritik dari r Product Moment	100
12. Tabel Harga Kritik Chi Kuadrat.....	101
13. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t	102
14. Surat Izin Penelitian	103
15. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	104

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Demikian juga halnya di lembaga pemerintahan dan aparatur negara, pegawai sebagai sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasinya.

Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, karena pegawai adalah bagian integral dari organisasi. Tanpa adanya pegawai mustahil pekerjaan bisa dilakukan, karena pegawai merupakan faktor penentu yang akan menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Untuk itu pegawai perlu mendapatkan perhatian serius dari segala hal tugas dan tanggungjawabnya terutama masalah semangat kerja mereka dalam bekerja. Semangat kerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kelancaran pekerjaan yang akan dilaksanakan dalam suatu lembaga/instansi baik itu kegiatan yang sifatnya rutin ataupun kegiatan yang dilakukan secara berkala.

Semangat kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya partisipasi pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pegawai yang memiliki semangat kerja diwujudkan dengan sikap dan perbuatannya. Sebagaimana yang dikemukakan Hani T Handoko (2000:195) menjelaskan bahwa “para pegawai yang memiliki semangat kerja akan melaksanakan pekerjaan

dengan baik”. Jadi, apabila pegawai memiliki semangat kerja dalam bekerja maka ia akan bekerja dengan baik.

Semangat kerja adalah suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik. Meningkatnya semangat kerja akan meningkatkan hasil kerja, dan hasil yang dicapai juga semakin baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Alek Nitisemito (1994:165) yang menyatakan bahwa “dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin”. Pendapat di atas menjelaskan betapa besarnya peranan semangat kerja dalam pelaksanaan suatu tugas, sehingga suatu tugas yang sedang dikerjakan akan lebih cepat diselesaikan dan tingkat kesalahan, absensi dan perpindahan pegawai dapat diperkecil.

Maju mundurnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja para pegawainya. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi atau lembaganya dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dan dapat pula menyesuaikan diri dengan perkembangan-perkembangan baru, baik di dalam maupun di luar organisasi. Begitu pula sebaliknya, pegawai yang semangat kerjanya rendah, maka hal ini tidak menutup kemungkinan aktivitas-aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan lancar dan tujuan

organisasi tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, semangat kerja pegawai perlu mendapat perhatian yang lebih serius dari atasan.

Sebenarnya telah banyak usaha yang dilakukan oleh atasan dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai. Misalnya dengan menaikkan gaji, mempercepat kenaikan pangkat, pemberian insentif bagi pegawai-pegawai yang berprestasi, namun semua usaha tersebut kurang mampu menaikkan semangat kerja pegawai secara berarti.

Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, seorang pimpinan harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Hadari Nawawi (1998:127) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain adalah “kepemimpinan, disiplin, pengawasan, human relation, upah atau gaji, minat dan kemampuan”. Jadi, salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah pengawasan.

Seorang atasan/pimpinan harus mampu melakukan pengawasan untuk melihat keberhasilan dari suatu pekerjaan seseorang pegawai atau karyawannya. Melalui pengawasan diharapkan diperoleh hasil kerja yang optimal. Hasil kerja yang dimaksud adalah sesuatu yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian pimpinan perlu melakukan pengawasan, dengan maksud pengawasan yang dilakukan pimpinan bukan berarti untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi untuk memecahkan persoalan dan memberi bimbingan atau arahan kepada

pegawai yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soewarno Handyaningrat (1994 : 134) yang mengatakan bahwa :

Pengawasan itu dimaksudkan untuk mencegah atau untuk memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuai, penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap hasil pelaksanaan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan bukanlah untuk mencari kesalahan, tetapi adalah untuk memperbaiki sekaligus untuk mencegah terjadinya penyimpangan yang tidak diinginkan, dan memperbaiki untuk mencari kebenaran. Dari pengamatan yang penulis lakukan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Propinsi Sumatera Barat, diperoleh informasi yang terkait dengan rendahnya semangat kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang kurang mau menjalin kerjasama, baik itu antara pegawai dengan atasan, maupun pegawai dengan pegawai.
2. Masih ada pegawai yang kurang memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang kurang mau menyumbangkan ide atau gagasannya dalam suatu rapat.
3. Masih ada pegawai yang cenderung melaksanakan pekerjaan hanya sekedar melepaskan tanggung jawab, misalnya pekerjaan itu dilaksanakan asal-asalan sehingga tidak maksimal.

4. Masih ada pegawai yang kurang mampu memanfaatkan waktu kerja mereka, terlihat dari menunda-nunda pekerjaan sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Permasalahan ini diduga karena kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai, hal ini terlihat dari:

1. Kurangnya pemeriksaan dari pimpinan terhadap pegawai.
2. Kurangnya pemberian bantuan oleh pimpinan untuk memperbaiki kekurangan yang ada terhadap pegawai yang bermasalah.

Berdasarkan pengamatan dan fenomena yang penulis paparkan di atas, maka pada kesempatan ini penulis mencoba melakukan penelitian tentang “Hubungan Pengawasan Oleh Atasan dengan Semangat Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Propinsi Sumatera Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Semangat kerja adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam melakukan setiap pekerjaannya. Berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik. Hadari Nawawi (1985:135) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain adalah “gaji/upah, gaya kepemimpinan, dan pengawasan”.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Terkait dengan pengawasan

dan semangat kerja pegawai, banyak permasalahan yang dapat diteliti diantaranya adalah:

1. Bentuk Pemberian Insentif oleh atasan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
2. Gaya Kepemimpinan oleh atasan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
4. Kontribusi pengawasan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
5. Hubungan pengawasan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
6. Kontribusi gaya kepemimpinan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
7. Hubungan gaya kepemimpinan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
8. Upaya meningkatkan pengawasan oleh atasan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.
9. Upaya meningkatkan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Mengingat luasnya cakupan penelitian ini, penulis tidak akan meneliti seluruhnya, karena keterbatasan pengetahuan, waktu, biaya dan tenaga, maka penulis membatasi penelitian ini dengan judul “Hubungan Pengawasan oleh Atasan dengan Semangat Kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Propinsi Sumatera Barat”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana semangat kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Propinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengawasan atasan kepada pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Propinsi Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat Hubungan antara pengawasan oleh atasan dengan Semangat kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Propinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang:

1. Pengawasan atasan kepada pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Propinsi Sumatera Barat.
2. Semangat kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Propinsi Sumatera Barat.
3. Hubungan antara pengawasan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Propinsi Sumatera Barat.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi:

1. Pimpinan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Propinsi Sumatera Barat dalam melakukan pengawasan agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
2. Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Propinsi Sumatera Barat sebagai sumbangan pikiran dan penambah wawasan dan meningkatkan semangat kerjanya.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan pengawasan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan oleh atasan LPMP Propinsi Sumatera Barat masih kurang baik (65,5% dari skor ideal).
2. Semangat Kerja Pegawai LPMP Propinsi Sumatera Barat juga masih kurang baik (58% dari skor ideal).
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di LPMP Propinsi Sumatera Barat dimana $t_{hitung} = 3,9 > t_{tabel} = 1,68$ pada taraf kepercayaan 95%. Artinya pengawasan oleh atasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai LPMP Propinsi Sumatera Barat dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,51 > r_{tabel} = 0,312$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

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

1. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan oleh atasan di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat berada pada kategori “cukup baik”. Untuk itu diharapkan kepada atasan atau pimpinan agar dapat meningkatkan pengawasannya sebab dalam pengawasan itu diharapkan tujuan akan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengawasan dalam organisasi yaitu dengan cara meningkatkan pengetahuan atasan mengenai pengawasan, usaha tersebut lebih diarahkan pada peningkatan pengawasan dalam hal memeriksa, menilai, waktu pelaksanaan, dan tindak lanjut dari pengawasan itu sendiri. Sehingga dengan adanya pengetahuan tersebut maka atasan dapat melakukan pengawasan dengan efektif dan dalam melaksanakan pengawasan atasan sebaiknya melakukan pengawasan terhadap semua aspek yang berkaitan dengan tugas yang diawasi agar atasan mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pekerjaan yang dilakukan pegawai.
2. Semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat berada pada kategori “kurang baik”. Untuk itu diharapkan kepada atasan agar dapat memperhatikan dan berusaha memenuhi kebutuhan para pegawai melalui perbaikan pelaksanaan

pengawasan tersebut, sehingga para pegawai memperoleh semangat kerja yang baik.

3. Karena terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Propinsi Sumatera Barat, maka diharapkan kepada atasan yang terkait untuk memberikan perhatian demi menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja pegawai melalui perbaikan pelaksanaan pengawasan, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik dan bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Wijaya. (1995). *Administrasi Pegawaiian*. Jakarta : Raja Grafindo.
- A. Wijaya. (1987). *Administrasi Pegawaiian*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Alex Nitisemito. (1988). *Manajemem Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex Nitisemito. (1994). *Manajemem Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Cochran, William. (1991). *Teknik Penarikan Sampel*. UI-Press.
- Darry Daessler. (1986). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Daryanto. (2001). *Perilaku Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Presindo.
- Depdiknas. (2000). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Evan Putra. (1994). *Personalia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Gouzali. (1993). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hadari Nawawi. (1992). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hadari Nawawi. (1985). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hani T Handoko. (2000). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Ibrahim Lubis. (1985). *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Irsyad. (2004). *Hubungan Penempatan yang dilakukan Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang* (Jurnal Ilmu Pendidikan, volume V) FIP UNP.
- Kartawijaya. (2001). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Komaruddin. (1986). *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu suatu Pengantar*. Jakarta : Rajawali Press
- Made Pidarta. (1997). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.