

**HUBUNGAN PENGAWASAN YANG DILAKUKAN PIMPINAN
DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Skripsi

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Gelar
Sarjana Strata Satu (S1) Kependidikan*



OLEH :

ERFINA ERWATI

03880 / 2008

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

HUBUNGAN PENGAWASAN YANG DILAKUKAN PIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Nama : Erfina Erwati
NIM/BP : 03880/2008
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

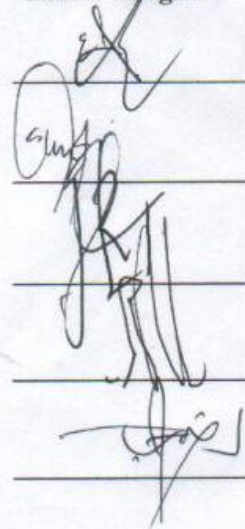
Padang, Februari 2013

Tim Penguji

1. Ketua : Dra.Elizar Ramli, M.Pd
2. Sekretaris: Dra. Anisah, M.Pd
3. Anggota : Drs.Syahril,M.Pd
4. Anggota : Drs.Irsyad, M.Pd
5. Anggota : Dra.Nelfi Adi, M.Pd

Tanda Tangan

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.



ABSTRAK

Judul : Hubungan Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman

Penulis : Erfina Erwati

Pembimbing : 1. Dra.Elizar Ramli, M.Pd
2. Dra.Anisah, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh semangat kerja pegawai yang masih rendah di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dapat dilihat dari cara kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui.1). Bagaimana pengawasan yang dilakukan pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman, 2). Bagaimana semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman, 3). Bagaimana hubungan pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan pimpinan dengan semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman”.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional, yaitu menggambarkan tentang hubungan pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 53 orang. Menurut Sugiyono Besar sampel 48 orang yang ditentukan dengan teknik *Simple Random Sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert.yang telah dilakukan uji Validitas dan Reliabelitas. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa : pengawasan pimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori **baik** (86 %) dan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman **baik** (82,4%), serta terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman dengan t sebesar 2,772 pada taraf kepercayaan 99%.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti pengawasan pimpinan dengan semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Artinya pengawasan pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman

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. Ibu Dra.Elizar Ramli, M.Pd selaku dosen Penasehat Akademik sekaligus sebagai dosen pembimbing 1 dan Ibu Dra.Anisah, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dengan penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
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 Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teristimewa buat Ayahanda (M. Damri) dan Ibunda (Mawarni) yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan materil serta dorongan do'a, dan saudara-saudariku yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

8. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2008, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak untuk menyempurnakan tulisan ini. Mudah-mudahan skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua. *Amin Ya, Robbal'alam.*

Padang, Februari 2013

Penulis

ERFINA ERWATI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kerangka Teoritis	9
1. Semangat Kerja	9
a. Pengertian.....	9
b. Pentingnya semangat kerja	10
c. Indikator Semangat Kerja Pegawai.....	11
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	18
2. Pengawasan	19
a. Pengertian.....	19
b. Tujuan Pengawasan	20
c. Jenis-jenis pengawasan.....	22
d. Teknik Pelaksanaan Pengawasan	24
e. Aspek Yang Diawasi Pimpinan	27
f. Proses Pengawasan	28
3. Hubungan Pengawasan Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai.....	34
B. Kerangka Konseptual	35
C. Hipotesis.	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	37
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Jenis dan Sumber Data.....	41
E. Instrumen Dan Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknis Analisis Data	44

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	48
B. Pengujian Hipotesis	53
C. Pembahasan	55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA.....	65
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	67
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.....	39
2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengawasan Pimpinan	48
3. Rata-rata Per Indikator Pengawasan Pimpinan.....	50
4. Distribusi Frekuensi Skor Semangat Kerja pegawai.....	51
5. Rata-rata Per Indikator Semangat Kerja Pegawai.....	52
6. Penafsiran Skor Rara-rata Variabel Penelitian	53
7. Perbandingan Koefisien Korelasi Variabel X dan Y	54
8. Pengujian Keberartian Variabel X dan Y	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Pengawasan Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai.....	36
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengawasan Pimpinan.....	49
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pengantar Angket.....	67
2. Petunjuk Pengisian Angket.....	68
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	69
4. Angket Penelitian.....	70
A. Angket Tentang Pengawasan Penelitian.....	70
B. Angket Tentang Semangat Kerja Pegawai	72
5. Analisa Uji Coba Angket Penelitian Pengawasan Pimpinan.....	74
6. Analisa Uji Coba Angket Penelitian Semangat kerja Pegawai.....	75
7. Analisi Uji Coba Angket	76
8. Tabulasi Pengawasan Pimpinan	84
9. Tabulasi Semangat Kerja Pegawai.....	85
10. Skor Mentah Hasil Penelitian	86
11. Pengolahan Data	87
12. Tabel Krejchi	98
13. Tabel Harga Kritik Product Moment	99
14. Uji Tabel T	100
15. Tabel Nilai Chi Kuadrat	101
16. Tabel Z Score.....	102
17. Tabel Harga Kritik Dari Rho Spearman.....	103
18. Surat Izin Penelitian	104

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia atau sumber tenaga kerja yang ada dalam organisasi tersebut. Demikian juga halnya di lembaga pemerintah, aparatur Negara/ pegawai sebagai sumber tenaga kerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasinya.

Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, karena pegawai adalah sumber tenaga dari seluruh aktivitas yang dilakukan organisasi. Pelaksanaan aktivitas atau pekerjaan pada suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja dari pegawai, karena tanpa pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan lancar.

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 Handoko (2000:195) menjelaskan bahwa “para pegawai yang memiliki semangat kerja akan melaksanakan pekerjaan 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 baik. Meningkatnya semangat kerja akan meningkatkan hasil kerja, dan hasil yang dicapai juga semakin baik.

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 semangatnya rendah, maka hal ini tidak menutupi kemungkinan aktifitas-aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan lancar dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara efektif dan efisien.

Jadi dalam rangka peningkatan semangat kerja pegawai seorang pimpinan atau manajer dapat melakukan berbagai upaya dengan memperhatikan banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah pengawasan yang dilakukan pimpinan.

Burhanuddin (1994:280) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja adalah :

- 1) memenuhi dan memperhatikan tuntutan pribadi organisasi
- 2) informasi jabatan dan tugas pada setiap organisasi
- 3) Menerapkan kepemimpinan yang efektif

4) melaksanakan pengawasan dan pembinaan

5) peniaian program kerja staf

Selanjutnya Hadari Nawawi (1998:127) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah: “kepemimpinan, disiplin, pengawasan, human relation, upah/gaji, minat dan kemampuan“. Jadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah pengawasan.

Menurut pendapat Soewarno Handyaningrat (1994:134) yang menyatakan bahwa:

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

Seorang atasan/ pimpinan perlu melakukan pengawasan untuk menjamin keberhasilan dari suatu pekerjaan seorang pegawai atau karyawannya. Melalui pengawasan dapat diketahui kelemahan, kekurangan, hambatan dan juga kekuatan-kekuatan pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan mengetahui kelemahan dan kekurangan serta hambatan mungkin kesalahan/ penyimpangan dapat dicegah/ diatasi lebih awal. Dan motivasi juga dapat diberikan terhadap kelemahan-kelemahan pegawai tersebut. Disamping itu pegawai juga akan merasa diperhatikan dengan adanya pengawasan pimpinan. Kondisi ini dapat mendorong semangat pegawai dalam bekerja, yang akhirnya mendatangkan hasil kerja yang lebih baik.

Dari pengamatan yang penulis lakukan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman, diperoleh informasi yang terkait dengan rendahnya semangat kerja pegawai. Hal ini dapat di lihat dari fenomena sebagai berikut :

1. Dalam melaksanakan tugas kantor antusias pegawai masih rendah, hal ini terlihat dalam penunda-nundaan pekerjaan, padahal pekerjaan itu dapat dilaksanakan tepat waktu
2. Masih adanya pegawai yang belum memiliki keinginan berpartisipasi untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan di kantor
3. Rendahnya inisiatif dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang kurang mencari alternatif-alternatif baru dalam memecahkan masalah
4. Masih rendahnya kesediaan pegawai untuk kerja sama antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan
5. Masih rendahnya loyalitas pegawai terhadap tugas yang diberikan pimpinan, hal ini terlihat dari pegawai yang lebih mementingkan urusan lain dari pada menyelesaikan tugasnya.

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

1. Kurang adanya pemantauan atau pemeriksaan oleh pimpinan terhadap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan pegawai sehingga

tidak berjalan semaksimal mungkin. Hal ini masih adanya pimpinan yang tidak melakukan observasi langsung terhadap pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Pimpinan belum maksimal dalam mengukur sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hasil kerja pegawai tidak mengalami peningkatan.
3. Pimpinan tidak terlalu memberikan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai, sehingga pekerjaan tidak berjalan secara optimal.
4. Pimpinan kurang memberikan tindak lanjut terhadap hasil pekerjaan yang kurang diinginkan. sehingga pegawai tidak mengetahui kesalahan dan kekurangannya dalam melakukan pekerjaan

Berdasarkan pengamatan dan fenomena yang penulis paparkan diatas, maka pada kesempatan ini penulis mencoba melakukan penelitian tentang. “Hubungan Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman”.

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 baik. 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:

1. Hubungan pengawasan oleh atasan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman
2. Upaya meningkatkan pengawasan oleh atasan di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman
3. Upaya meningkatkan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman
4. Semangat kerja pegawai masih belum sebaik yang diharapkan
5. pengawasan yang kurang terlaksana dengan baik berhubungan dengan semangat kerja pegawai yang masih rendah.

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 keseluruhannya karena keterbatasan pengetahuan, waktu, biaya dan tenaga, maka penulis membatasi penelitian ini dengan judul “Hubungan Pengawasan yang dilakukan Pimpinan dengan Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman ?
2. Bagaimana pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman ?
3. Apakah terdapat Hubungan yang berarti antara Pengawasan yang dilakukan Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman ?

E. Tujuan Penulisan

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

1. Pengawasan yang dilakukan pimpinan kepada pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.
2. Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.
3. Ada tidaknya Hubungan antara Pengawasan yang dilakukan Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang terkait dalam bagi suatu organisasi, terutama bagi :

1. Kepala Dinas, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai.
2. Pimpinan Dinas sebagai sumbangan pikiran dan penambah wawasan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai
3. Bagi penulis, dapat memberikan pegalaman langsung bagi penulis dalam penelitian. Penulis dapat memperoleh wawasan baru dalam kaitannya dengan pemanfaatan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah atau pengaplikasian ilmu dilapangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman, dapat penulis simpulkan:

1. Pengawasan yang dilakukan Pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dengan skor ideal dikali 100%. Mean yang diperoleh 140,27, skor ideal 160, standar deviasi 11,9 dengan persentase yaitu dengan skor **86 %**.
2. Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dengan skor ideal dikali 100%. Mean yang diperoleh 132,42, Skor ideal 160, standar deviasi 7,95 dengan persentase yaitu dengan skor **82,4 %**.
3. Hubungan antara pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman adalah berbentuk linear positif, dengan nilai koefisien korelasi r_{hitung} sebesar **0,372** $>$ r_{tabel} **0,368** pada taraf kepercayaan 99%.

4. Terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman. Keberartian hubungan tersebut ditunjukkan dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,772 > 2,704$ pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan yang dilakukan pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori “ Baik”. Untuk itu diharapkan kepada 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 Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman berada pada kategori “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 Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman, 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 Pegawaian*. Jakarta: Raja Grafindo
- Alex S Nitisemito. (1986). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ahmad Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cy
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: Bumi Aksara
- Depdikbud. (1998). *Pengelolaan Sekolah Di Sekolah Dasar*. Jakarta: Depdikbud
- Depdiknas. (2000). *Kamus Besar Bahasa Indonesi*. Jakarta: Balai Pustaka
- Daryanto. (2001). *Prilaku Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo
- Ernie Trisnawati, Sule. (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media
- Fremont E, Kast. (1990). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T Hani. (2000). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- _____. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hadari Nawawi. (1985). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung
- _____. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- _____. (1998). *Administrasi Peronalia*. Jakarta: Haji Mas Agung
- Ibrahim Lubis. (1985). *Pengendalian Dan Pegawasan Proyek Dalam Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manullang. (1981). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mukhneri. (1997). *Pengawasan*. Padang: Laboratorium Manajemen Press FIP IKIP Padang.
- Nanang Fattah. (2004). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Rosdakarya