

**HUBUNGAN PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA
PEGAWAI BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Skripsi

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan
strata satu (S-1)*



Oleh:

DIAH NOVIANINGSIH
11570 / 2009

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

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

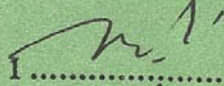
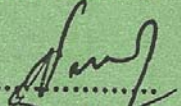
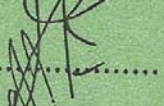
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

**HUBUNGAN PENGAWASAN PIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA
PEGAWAI BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

PENULIS : DIAH NOVIANINGSIH
NIM : 11570
TAHUN MASUK : 2009
JURUSAN : Administrasi Pendidikan
FAKULTAS : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Juli 2013

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.	1 
Sekretaris	: Nellitawati, S.Pd., M.Pd.	2 
Anggota	: Dr. Jasrial, M.Pd.	3 
Anggota	: Drs. Syahril, M.Pd.	4 
Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd.	5 

ABSTRAK

Judul : **Hubungan Pengawasan Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat**

Penulis : **Diah Novianingsih**

Pembimbing : **1. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.**
2. Nellitawati, S.Pd, M.Pd.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan semangat kerja pegawai kurang sesuai dengan harapan. Hal ini diduga terkait dengan pengawasan pimpinan, karena pengawasan yang kurang akan berpengaruh terhadap semangat kerja tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang: pengawasan pimpinan dan semangat kerja pegawai serta mengetahui hubungan pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: “terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Barat”.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian adalah pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Barat dengan jumlah 60 orang. Besar sampel 38 orang yang ditentukan dengan teknik Proporsional Stratified Random Sampling. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi Product Moment.

Hasil Analisis data penelitian menunjukkan bahwa: pengawasan pimpinan Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Barat berada pada kategori cukup (79,00%) dan semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Barat berada pada kategori baik (80,83%). Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,65 > r_{tabel} = 0,320$ pada taraf kepercayaan 95%. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat agar lebih meningkatkan pengawasan yang lebih efektif lagi sehingga semangat kerja pegawai dapat meningkat pula dengan lebih baik lagi.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat”**.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S-1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Selesainya penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-sedalamnya, kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd. selaku pembimbing I dan Ibu Nellitawati, S.Pd, M.Pd. selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen serta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Rekan-rekan yang telah ikut memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Teristimewa untuk kedua orang tua dan adik-adik yang ikut memberikan semangat dan motivasi kepada penulis agar dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.

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, Juli 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
SURAT PERNYATAAN	ii
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	7
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	10
 BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Semangat Kerja	
1. Pengertian Semangat Kerja	11
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	12
3. Indikasi Semangat Kerja Pegawai	14
B. Pengawasan	
1. Pengertian Pengawasan	19
2. Tujuan dari Pengawasan.....	21
3. Proses Pengawasan	23
4. Aspek yang di Awasi.....	24
5. Indikator Pengawasan.....	25

C. Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai	31
D. Kerangka Konseptual	32
E. Hipotesis Penelitian	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	34
B. Defenisi Variabel Operasional	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Jenis Data dan Sumber Data	39
E. Instrumen Penelitian	40
F. Teknik Analisis Data	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian	46
B. Pengujian Hipotesis	53
C. Pembahasan	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.....	35
2. Penyebaran Sampel Peneliti	38
3. Keadaan Sampel Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat	39
4. Distribusi Frekuensi Data Variabel Pengawasan Pimpinan	47
5. Rata-rata Per Indikator Pengawasan Pimpinan	48
6. Distribusi Frekuensi Data Variabel Semangat Kerja Pegawai	50
7. Rata-rata Per Indikator Semangat Kerja	52
8. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	52
9. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Semangat Kerja	33
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengawasan Pimpinan	48
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat Kerja Pegawai	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket	67
2. Angket Penelitian	68
3. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian	74
4. Pengolahan Data	83
5. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian Variabel X	84
6. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian Variabel Y	85
7. Tabulasi Data Variabel X	86
8. Tabulasi Data Variabel Y	87
9. Skor Mentah	88
10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel X	89
11. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Y	90
12. Rangkuman Hasil	91
13. Tabel Kritik Z Skor	92
14. Tabel Harga Kritik dari Product Moment	93
15. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t	94
16. Tabel Nilai-Nilai Product Moment	95
17. Surat Izin Penelitian	96
18. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi, sedikit banyak tergantung pada pegawai sebagai pelaksana dan pimpinan penyelenggara organisasi tersebut. Gedung-gedung yang menjulang tinggi, perlengkapan kantor yang lengkap dan canggih adalah benda-benda non produktif dan hanya bisa efektif dan efisien, jika dikelola oleh pegawai yang memiliki kemampuan, bertanggung jawab, memiliki kesadaran yang tinggi dan kemauan yang kuat untuk mencapai cita-cita dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, faktor pegawai adalah komponen yang sangat penting dalam organisasi.

Seorang pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Karena dengan semangat kerja yang tinggi maka aktifitas organisasi akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menurut Purwanto (2005:83) mengemukakan bahwa “semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya”.

Semangat kerja pegawai yang tinggi dapat memacu kreatifitas dan inisiatif, antusiasme, loyalitas maupun menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang akan berpengaruh kepada produktifitas kerja. Oleh karena itu semangat kerja perlu mendapat perhatian lebih serius. Sejalan dengan pendapat Purwanto (2005:84) bahwa “rasa kekeluargaan, loyalitas, antusiasme, sifat dapat dipercaya dan kesanggupan bekerja sama, menjadi ciri-

ciri semangat kerja yang tinggi”. Dan sedangkan menurut 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 lebih sempurna dan baik.

Semangat kerja merupakan 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. Hal ini sesuai dengan pendapat 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) Penilaian program kerja staf

Semangat kerja akan sangat berpengaruh terhadap kelancaran pekerjaan yang akan dilaksanakan dalam suatu kantor, baik itu kegiatan yang sifatnya rutin ataupun kegiatan yang dilakukan secara berkala. Karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi pegawai akan bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan juga akan tercapai secara efektif dan efisien.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan diwujudkan dalam sikap atau perbuatannya dalam melaksanakan tugas, pegawai tersebut akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, kreatif dalam bekerja dan punya inisiatif dalam melaksanakan tugas. Demikian pula dengan

pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah, maka hal ini akan menutup kemungkinan aktivitas-aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan lancar dan tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu, semangat kerja pegawai perlu mendapat perhatian yang lebih serius dari pimpinan.

Banyak usaha yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan semangat kerja para pegawainya. Misalnya dengan adanya pemberian insentif yang diberikan pimpinan kepada pegawainya, pimpinan dapat melakukan percepatan kenaikan pangkat untuk pegawainya, selain itu pimpinan juga dapat memberikan penghargaan ataupun insentif kepada para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan demikian para pegawai dapat meningkatkan semangat kerjanya pada suatu organisasi ataupun lembaga.

Namun di lapangan berdasarkan observasi awal penulis lakukan tanggal 7 Oktober 2012 terlihat sebagian pegawai semangat kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan di kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat, hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Masih ada sebagian pegawai yang belum memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang hanya menunggu perintah dari atasan, baru melaksanakan tugas.

2. Masih ada pegawai yang belum bersemangat melaksanakan pekerjaan dan hanya sekedar melepaskan tanggung jawab, misalnya pekerjaan itu dilaksanakan asal-asalan sehingga hasilnya tidak maksimal.
3. Masih ada pegawai yang belum mampu memanfaatkan waktu kerja mereka, terlihat dari menunda-nunda pekerjaan sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan waktu yang direncanakan. Seharusnya pekerjaan itu sudah selesai tapi tertunda.

Banyak faktor yang diduga mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam bekerja salah satunya adalah pengawasan sesuai dengan pendapat Nawawi (1990:162) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain adalah “minat/perhatian terhadap pekerjaan, upah atau gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja, hubungan manusiawi yang dikembangkan, dan pengawasan dari pimpinan”.

Selain itu Sastrohadiwiryo (2002:285) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan morale kerja atau semangat kerja dapat dilakukan dengan pendekatan sebagai berikut:

- 1) memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan,
- 2) menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak,
- 3) memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual kerja,
- 4) pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen,
- 5) penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat,

- 6) peran tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.

Menurut Siagian (2005:125) pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Seorang pimpinan harus mampu melakukan kegiatan pengawasan untuk dapat melihat keberhasilan dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan melakukan pengawasan maka diharapkan hasil yang akan diperoleh sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pimpinan sebelumnya. Sehingga pimpinan harus melakukan pengawasan yang bertujuan bukan untuk mencari-cari kesalahan yang dilakukan oleh para pegawainya, tetapi untuk memecahkan permasalahan dan memberikan bimbingan ataupun arahan kepada pegawai yang bersangkutan.

Menurut Murdick dalam Fattah (2008:101) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses dasar yang secara esensial tetap diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi. Ini sejalan dengan pendapat Siagian (2003:259) bahwa pentingnya pengawasan terlihat dari sebuah kenyataan bahwa manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan memiliki keterbatasan. Sehingga pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu organisasi besar maupun organisasi kecil, karena dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain adalah pengawasan. Dengan demikian Semangat kerja pegawai yang rendah diduga dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Hal ini terlihat dari fenomena antara lain :

1. Pimpinan kurang maksimal melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai sehingga pegawai sering menunda-nunda pekerjaan.
2. Pimpinan kurang memberikan bantuan secara maksimal kepada pegawai untuk memperbaiki kekurangan yang ada terhadap pelaksanaan tugas pegawai yang bermasalah. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang akan dikerjakan oleh pegawai, pegawai tersebut mengalami kendala dalam melaksanakan tugas yang diberikan, namun pimpinan sering mengabaikan kendala-kendala yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Pimpinan kurang memeriksa hasil kerja para pegawainya secara menyeluruh. Ini terlihat dari seringnya pimpinan meninggalkan ruangnya dan membiarkan hasil kerja para pegawainya bertumpuk di atas meja pimpinan.
4. Pimpinan belum memberikan perhatian secara penuh dalam menindaklanjuti hambatan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas. Misalnya pimpinan tidak memberikan penjelasan yang jelas terhadap kesalahan yang telah dilakukan oleh pegawainya.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Pengawasan Pimpinan Dengan**

Semangat Kerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Pada hakikatnya semangat kerja berasal dari diri seseorang dan tidak dari orang lain dengan kata lain semangat kerja bersifat individual. Tingkat semangat kerja seseorang berbeda-beda tergantung pada pandangan orang tersebut terhadap tugas mereka laksanakan. Semangat kerja harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya agar tugasnya itu terlaksana dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

Semangat kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang maupun kelompok dalam melakukan suatu pekerjaan dengan giat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi lebih dari yang diharapkan. Menurut Nawawi (1990:162) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain adalah “minat/perhatian terhadap pekerjaan, upah atau gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, suasana lingkungan kerja, hubungan manusiawi yang dikembangkan, dan pengawasan dari pimpinan”.

Berkenaan dengan adanya gejala rendahnya semangat kerja pegawai di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat, berdasarkan observasi yang dilakukan dapat diidentifikasi banyak faktor. Faktor tersebut antara lain : 1) pembinaan, 2) keamanan kerja, 3) perusahaan dan manajemen, 4) pengawasan. Hal ini berdasarkan pendapat Anoraga dalam Yunesa (2011:6).

Sedangkan menurut Mangkunegara (1993:71) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah faktor pegawai dan faktor pekerjaan yang meliputi 1) jenis pekerjaan, 2) struktur organisasi, 3) pangkat, 4) mutu pengawasan, 5) jabatan, 6) interaksi sosial, dan 7) hubungan kerja.

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 pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat
2. Upaya peningkatan pengawasan oleh pimpinan di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat
3. Upaya meningkatkan semangat kerja pegawai di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat
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 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 Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat hubungan antara pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai pada kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang:

1. Semangat kerja pegawai pada kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat

2. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai pada kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat
3. Hubungan antara pengawasan dengan semangat kerja pegawai pada kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan agar dapat berguna bagi:

1. Pimpinan kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai
2. Pimpinan kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
3. Pegawai sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat, dapat penulis simpulkan :

1. Pengawasan yang dilakukan pimpinan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dengan skor ideal dikali 100%. Mean yang diperoleh 118,32, standar deviasi 10,65 dengan persentase yaitu dengan skor 79%.
2. Semangat kerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari perbandingan skor rata-rata (mean) yang diperoleh dengan skor ideal dikali 100%. Mean yang diperoleh 121,25, standar deviasi 8,10, dengan persentase yaitu dengan skor 80,83%
3. Hubungan antara pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat adalah berbentuk linear positif, dengan nilai koefisien korelasi r hitung sebesar $0,65 > r$ tabel $0,320$ Pada taraf kepercayaan 95%.

Terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera

Barat. Keberartian hubungan tersebut ditunjukkan dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,13 > 0,201$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan yang dilakukan pimpinan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori "cukup". 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 oleh pegawai.
2. Semangat kerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat 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 pimpinan dengan semangat kerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi 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

- Anoraga, Pandji. 1995. *Psikologi Industri Dan Sosial*. Jakarta : Pustaka Jaya
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Keempat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Fattah, Nanang. 2008. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Manullang. 1981. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mukhneri. 1997. *Pengawasan*. Padang : Laboratorium Manajemen Press FIP IKIP Padang
- Mukmin, Tasrif. 2008. *Hubungan Pengawasan Pimpinan Dengan Pelaksanaan Tugas Pegawai Dinas Koperasi PKM Provinsi Sumatera Barat*. Skripsi: UNP
- Nawawi, Hadari. 1990. *Administrasi Personel untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masaagung
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Ke 3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pidarta, Made. 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Poerwardaminta. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Purwanto, Nglim. 2005. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya