

**HUBUNGAN PENGAWASAN YANG DILAKUKAN PIMPINAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN  
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SOLOK**

**SKRIPSI**

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



**MIKE WULANDARI**  
**NIM 1204478**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN PENGAWASAN YANG DILAKUKAN PIMPINAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN  
OLAHRAGA KABUPATEN SOLOK**

**Nama** : Mike Wulandari  
**NIM** : 1204478  
**Tahun Masuk** : 2012  
**Jurusan** : Administrasi Pendidikan  
**Fakultas** : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2016

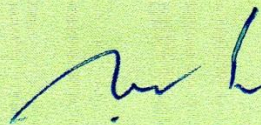
Disetujui Oleh:

**Pembimbing I**



**Dr. Rifma, M.Pd**  
NIP. 19650312 199001 2 001

**Pembimbing II**



**Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd**  
NIP. 19641205 198903 1 001


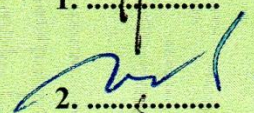

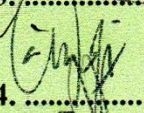

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN PENGAWASAN YANG DILAKUKAN PIMPINAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN  
OLAHRAGA KABUPATEN SOLOK**

**NAMA : MIKE WULANDARI**  
**NIM/BP : 1204478 / 2012**  
**PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN**  
**JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN**  
**FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN**

**Padang, Juli 2016**

**Tim Penguji**

	<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Ketua</b>	<b>: Dr. Rifma, M.Pd</b>	1. .... 
<b>Sekretaris</b>	<b>: Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd</b>	2. .... 
<b>Anggota</b>	<b>: Dr. Jasrial, M.Pd</b>	3. .... 
<b>Anggota</b>	<b>: Dra. Anisah, M.Pd</b>	4. .... 
<b>Anggota</b>	<b>: Drs. Irsyad, M.Pd</b>	5. .... 

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamualaikumwarahmatullahiwabarakatu*

*Alhamdulillah puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT berkat limpahan rahmat dan karuniNya saya bisa menyelesaikan skripsi ini.*

*Tepatnya tanggal 25 Juli 2016 ujian komprehensif untuk mempertanggungjawabkan skripsi ini telah saya laksanakan dan dinyatakan lulus. Dan sejak pengumuman itu gelar Sarjana Pendidikan telah saya sandang setelah 4 tahun memperjuangkannya. Semua ini tidak terlepas dari doa kedua orang tua tercinta, berkat Doa Mama dan Papa semua berjalan dengan lancar, terima kasih yang tak terhingga untuk mama dan papa. Semoga jerih payah mama dan papa selama ini sedikit terbayar dengan bertambahnya tiga huruf dibelakang nama kee... Makasi ya ma, pa, semoga mama dan papa diberi kesehatan dan umur yang panjang.....Amiinn...*

*Dan terimakasih juga buat one dan adik-adik tercinta atas dukungannya selama ini. Semoga kita kedepannya lebih baik lagi dan bisa membahagiakan mama dan papa... Amiinn.....*

*Terima kasih juga kepada Dosen- Dosen Administrasi Pendidikan yang telah mngajar dan mendidik saya, semoga ilmu yang Bapak dan Ibu berikan bermanfaat. Terima kasih kepada Ibunda Dr. Rifma, M.Pd sebagai pembimbing I dan Bapak Ahmad Sabandi sebgai pembimbing II yang telah sabar membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga kebaikan Ibunda dan Bapak dibalas oleh Allah SWT.*

*Selanjutnya terimakasih kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2012 Administrasi Pendidikan semoga ilmu yang kita dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan. Dan yang terspesial teman-teman Kost Gang Pari 19, akhirnya gelar S.Pd itu sama-sama kita raih .....*

*MIKE WULANDARI, S.Pd.*

## 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, Juli 2016  
Yang menyatakan,



  
**MIKE WULANDARI**  
**NIM 1204478/2012**

## ABSTRAK

**Judul** : **Hubungan Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok**

**Penulis** : **Mike Wulandari**

**NIM/BP** : **1204478/2012**

**Jurusan** : **Administrasi Pendidikan**

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

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok bahwa kepuasan kerja pegawai diindikasikan rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) kepuasan kerja pegawai, 2) pengawasan yang dilakukan pimpinan dan 3) hubungan antara pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapatnya hubungan yang berarti antara pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok”.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok yang berjumlah 92 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus *Chocran* dan sampel penelitian berjumlah 54 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori cukup baik dengan skor 77,40% dari skor ideal 2) pengawasan yang dilakukan pimpinan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori cukup baik dengan skor 78,95% dari skor ideal, 3) terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dengan koefisien korelasi  $r_{\text{hasil}} (0,68) > r_{\text{tabel}} (0,279)$  pada taraf kepercayaan 95% dan  $t_{\text{hitung}} (6,4) > t_{\text{tabel}} (2,021)$  pada taraf kepercayaan 95% maka terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

## 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 Dr. Rifma, M.Pd selaku dosen Penasehat Akademik sekaligus sebagai dosen pembimbing 1 dan Bapak Dr. Ahmad Sabandi, 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. Pimpinan dan pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teristimewa orang tua dan keluarga yang telah memberi dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan Studi S1.
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Administrasi Pendidikan 2012 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala bantuan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Amin Ya Robbal Alamin. Karena tanpa bantuan dari segala pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan.

Dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu sangat diharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, agar bermanfaat bagi kita semua dan bermanfaat dalam penulisan selanjutnya. *Amin Ya Robbal'alamin.*

Padang, Juli 2016

**MIKE WULANDARI**  
**1204478/2012**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Kegunaan Penelitian.....	9
<b>BAB II KERANGKA TEORITIS .....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Teori .....	10
1. Kepuasan Kerja Pegawai .....	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	10
b. Teori Kepuasan Kerja .....	12
c. Pentingnya Kepuasan Kerja .....	20
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	22
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	28
2. Pengawasan .....	32
a. Pengertian Pengawasan .....	32
b. Pentingnya Pengawasan Pimpinan.....	33
c. Tujuan Pengawasan.....	34
d. Tipe Pengawasan.....	35
e. Indikator Pengawasan.....	38
3. Hubungan Antara Pengawasan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai .....	41
B. Kerangka Konseptual .....	43
C. Hipotesis penelitian.....	44

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Desain Penelitian.....	45
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
C. Populasi dan Sampel Variabel Penelitian .....	46
D. Jenis dan Sumber Data.....	51
E. Instrumen Penelitian.....	52
1. Instrumentasi Penelitian .....	52
2. Teknik Pengumpulan Data .....	54
3. Teknik Analisis Data .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
A. Deskripsi Data Penelitian.....	57
1. Deskripsi Data Kepuasan Kerja.....	57
2. Deskripsi Data Pengawasan.....	59
B. Persyaratan Analisis .....	61
C. Pengujian Hipotesis.....	62
D. Pembahasan.....	64
1. Pengawasan .....	64
2. Kepuasan Kerja.....	66
3. Hubungan Pengawasan dengan Kepuasan Kerja.....	68
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan .....	70
B. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Jumlah Populasi Penelitian .....	47
2. Strata Jenjang Pendidikan .....	48
3. Perhitungan Sampel Penelitian .....	51
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja .....	57
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengawasan .....	59
6. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	61
7. Rangkungan Hasil Uji Normalitas Data.....	62
8. Pengujian dan Keberartian Korelasi.....	63

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	44
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja .....	58
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengawasan .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kisi- Kisi Angket Penelitian .....	74
2. Instrumen Penelitian .....	76
3. Rekapitulasi Hasil Uji Coba Pengawasan dan Kepuasan Kerja .....	84
4. Analisis Uji Coba Angket .....	86
5. Tabulasi Data Pengawasan dan Kepuasan Kerja .....	91
6. Skor Mentah.....	93
7. Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	95
8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penelitian.....	106
9. Tabel Nilai Product Moment....	107
10. Tabel Nilai Distribusi T .....	108
11. Nilai Chi Kuadrat.....	109
12. Tabel Nilai Rho.....	110
13. Z Tabel .....	111
14. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	112
15. Surat Izin Penelitian .....	113

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan suatu sistem yang di dalamnya terdapat berbagai macam unsur yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Demikian juga halnya dengan lembaga pemerintahan dan aparaturnegara. Pegawai merupakan unsur pokok dalam suatu organisasi karena pegawai adalah sumber daya manusia yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga. Serta keberadaan pegawai dalam suatu organisasi ikut menentukan keberhasilan dan kualitas organisasi atau lembaga pemerintahan. Keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi tergantung pada usaha pegawai dalam mengelola dan menyelenggarakan organisasi atau lembaga. Artinya pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi peran utama bagi setiap organisasi sebab mereka yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Betapa majunya suatu teknologi, perkembangan informasi, dan tersedianya modal serta bahan yang memadai namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Karena itu, faktor pegawai dalam sebuah organisasi sangat penting. Maka dari itu seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk dapat bekerja sebaik mungkin sehingga mampu menjadi seorang pegawai yang professional.

Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok turut menentukan keberhasilan pembangunan pendidikan pada

wilayah tersebut. Maka kualitas, efektivitas dan efisiensi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok juga perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Untuk peningkatan pelaksanaan tugas pegawai maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Siagian (2004:294) mengemukakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja yaitu faktor internal diantaranya keinginan, prestasi kerja yang dihasilkan dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal yaitu jenis pekerjaan, sifat pekerjaan dan organisasi tempat bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu kebutuhan dasar bagi pegawai dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan kerja, pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang baik. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan agar dapat terpenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar pegawai. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap individu berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut oleh dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut.

Menurut Hasibuan (2012:202) yang mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Robbins dalam Usman (2010:498) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap

pekerjaannya. Sikap individu bisa menyangkut puas atau tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya”. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang pegawai akan berdampak terhadap pekerjaannya. Jika pegawai merasa puas tentu ia akan bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan kepuasan yang sama.

Berdasarkan pengamatan penulis sewaktu melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan Juni-Agustus 2015 di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok tampak bahwa kepuasan kerja sebagian pegawai di lembaga tersebut belum sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini ditunjukkan oleh fenomena-fenomena, diantaranya:

1. Sebagian besar pegawai menunjukkan rasa kurang senang terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan. Hal ini terlihat ketika pimpinan memberikan pekerjaan terhadap bawahan dengan cara memerintah tanpa memberikan pengarahan kepada pegawai tentang tugas yang diberikannya. Sehingga pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut tidak sesuai dengan seharusnya.
2. Sebagian pegawai merasa gelisah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini terlihat ketika pimpinan tidak memberikan penjelasan kepada pegawai mengenai bagaimana proses pelaksanaan tugas yang akan dilakukan oleh pegawai sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga saat pekerjaan selesai sebagian pegawai merasa kurang lega terhadap hasil yang diperolehnya karena

tuntutan yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

3. Sebagian pegawai mengeluh dalam melaksanakan tugas-tugas. Hal ini terlihat ketika beban kerja yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu tugas yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sehingga hasil kerja yang dilakukan pegawai kurang sesuai dengan yang diharapkan.

Blum dalam Sutrisno (2013:78) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : faktor individual di antaranya umur, kesehatan, watak, dan harapan, serta faktor sosial yaitu hubungan keluarga, hubungan politik dan hubungan kemasyarakatan, selanjutnya faktor utama dalam bekerja meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja dan kondisi kerja”. Sementara Mangkunegara (2009:120) menyebutkan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: faktor pegawai diantaranya kecerdasan, umur, pendidikan, pengalaman kerja dan sikap kerja, serta faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, mutu pengawasan, pangkat, struktur organisasi, dan kedudukan.

Berdasarkan pendapat di atas salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengawasan. Setiap organisasi memerlukan pengawasan dalam melaksanakan aktivitasnya sehingga tercipta kelancaran pelaksanaan tugas setiap komponen organisasi terutama pegawai. Menurut Siagian (2001:53) “Pengawasan mutlak perlu dilakukan

karena tidak ada manusia yang sempurna. Dalam diri setiap manusia selalu terdapat kekurangan, bahkan kecenderungan khilaf atau berbuat kesalahan”. Maka dari itu pengawasan bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat sesuai dengan yang diharapkan dan kesalahan-kesalahan yang timbul dalam pekerjaan dapat segera diperbaiki.

Dengan adanya pengawasan yang terlaksana secara sistematis dan menyeluruh oleh pimpinan diharapkan pelaksanaan kerja suatu organisasi dapat berlangsung secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuannya. Tetapi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok belum terlaksana dengan semestinya. Hal ini ditunjukkan oleh fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Pimpinan melakukan pengamatan dan pengukuran terhadap pekerjaan pegawai dengan mencari kesalahan pegawai sehingga pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini terlihat ketika pegawai melakukan pekerjaannya pimpinan hanya bisa mengkritik kesalahan pegawai.
2. Kurang pemberian bantuan dan bimbingan oleh pimpinan untuk memperbaiki kesalahan yang terdapat dalam melaksanakan tugas pegawai karena pimpinan hanya menunjukkan kesalahan pegawai saja tanpa memberikan bimbingan kepada pegawai mengenai cara kerja yang seharusnya dilakukan sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam memperbaiki kesalahannya.

3. Pimpinan jarang mengadakan tindak lanjut pengawasan berupa pujian kepada pegawai yang telah menunjukkan hasil kerja yang maksimal sehingga pegawai merasa tidak diperhatikan oleh pimpinannya karena tidak ada motivasi dan penghargaan yang diberikan pimpinan atas kerjanya.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Hubungan Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan dengan Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan kunci dalam mencapai tujuan secara optimal. Untuk menimbulkan kepuasan kerja pegawai banyak faktor yang mempengaruhinya.

Dalam Mangkunegara (2009:120) menyebutkan “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai meliputi kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, dan emosi, serta faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan dan jaminan finansial.

Senada dengan itu Gilmer dalam Sutrisno (2013:79) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

(1) Kesempatan untuk maju (2) keamanan kerja (3) gaji (4) perusahaan dan manajemen (5) pengawasan (6) faktor intrinsik dalam bekerja (7) kondisi kerja (8) aspek sosial dalam bekerja (9) komunikasi (10) fasilitas.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja namun secara garis besar faktor yang terkait dengan kepuasan kerja yaitu faktor pekerjaan dan faktor pegawai yang bersangkutan diantaranya pengawasan yang dilakukan pimpinan, gaji/upah, pekerjaan yang penuh tantangan, interaksi sosial, pendidikan, pengalaman kerja, usia pegawai itu sendiri dan kedudukan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis dapat menduga bahwa kurangnya kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok disebabkan karena kurangnya pemberian bantuan dan bimbingan oleh pimpinan untuk memperbaiki kesalahan yang terdapat dalam pelaksanaan tugas pegawai. Kepuasan kerja pegawai penting diperhatikan oleh pimpinan dalam suatu organisasi. Melalui pengawasan inilah pegawai akan terbantu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga segala tugas-tugas yang ada dapat dikerjakan dengan baik.

Jadi dari penjelasan di atas maka penulis membatasi penelitian ini pada hubungan pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan

kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok
2. Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok
3. Apakah terdapat hubungan antara pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok
2. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
3. Hubungan antara pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak yang terkait, terutama:

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dalam melakukan pengawasan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai
2. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok tentang kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat
3. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya khususnya mengenai hubungan pengawasan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sudah cukup baik.
2. Pengawasan yang dilakukan pimpinan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sudah cukup baik.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Artinya pengawasan yang dilakukan pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

### **B. Saran**

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan berada pada kategori cukup baik. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok untuk meningkatkan pengawasan terhadap pegawai dengan lebih

memperhatikan lagi proses pengawasan yang dilakukan melalui belajar lebih baik lagi tentang kemampuan mengawasi, serta mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan tentang pengawasan seperti seminar dan pelatihan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Solok berada pada kategori cukup baik. Karena itu, pimpinan hendaknya meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan lebih memperhatikan harapan-harapan yang diinginkan oleh pegawai dengan terpenuhinya harapan tersebut maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat dan akan berdampak terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya bisa dijadikan sebagai bahan masukan khususnya mengenai hubungan pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan kepuasan kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : P2LPTK.
- Davis, Keith. 1990. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- DJ, Latisma. 2011. *Evaluasi Pendidikan*. Padang: UNP Press.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Ferivanto, Andri. 2015. *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediaterra.
- Hasibuan, S. P, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Haji Masagung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Trigenda Karya.
- Muhammad, Arni dan Yuskal Kusman. 2002. *Bahan Ajar Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta  
Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.