

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

**Diah Novianingsih**

*Jurusan/Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP*

## *Abstract*

The purpose of this study was to know about the supervisory leadership and employee morale, and found a significant association between two variables. The population are 60 employees and samples 38 employees, who were taken using stratified proportional random sampling technique. The research instrument used a questionnaire with liker scale models have been tested for validity and reliability. Data were analyzed using product moment correlation. The result of study are indicates quite appropriate supervisory leadership, employee morale is good, and there was a significant between the supervisory leadership of the employee morale at the Badan Pendidikan dan Pelatihan of West Sumatra Province

Kata kunci: pengawasan dan semangat kerja

## **PENDAHULUAN**

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 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, dan (5) penilaian program kerja staf.

Siswanto (2000:35) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang yang menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan menurut Purwanto (2005:84), indikator semangat kerja itu adalah “rasa kekeluargaan yang tinggi, loyalitas, antusiasme, sifat-sifat dapat dipercaya dan kesanggupan bekerjasama”. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan indikator dari semangat kerja adalah antusiasme, keaktifan dan keikutsertaan pegawai dalam mengikuti kegiatan (partisipasi), inisiatif, kreativitas dan loyalitas..Berdasarkan pendapat ahli di atas maka indikator Semangat kerja dalam penelitian ini adalah:

- 1) Antusiasme. Setiap pegawai yang ada dalam suatu kantor dituntut untuk memiliki kemampuan dan kesanggupan bekerja keras, karena dengan adanya kerja keras dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:78) “antusiasme adalah gelora semangat, minat besar terhadap sesuatu”. Dan menurut Setiawan (2012:54) mengemukakan “antusiasme adalah perasaan senang luar biasa untuk mencapai sesuatu”.
- 2) Keaktifan dan keikutsertaan pegawai dalam mengikuti kegiatan (partisipasi). Setiap kegiatan yang dilakukan dalam suatu kantor sangat ditentukan dengan adanya partisipasi dari semua unsur yang ada dalam kantor tersebut, dengan adanya partisipasi dari semua pegawai akan mendukung terhadap kelancaran dari suatu kegiatan. menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:1024) menjelaskan bahwa “partisipasi adalah turut berperan serta dalam suatu kegiatan, keikutsertaan dan peran serta”. Dan Poerwadarminta (2000:51) mengartikan bahwa “partisipasi adalah pelibatan seseorang atau beberapa orang dalam suatu kegiatan”.
- 3) Inisiatif dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja sangat berpengaruh kepada pelaksanaan tugas atau pekerjaannya. Wijaya dalam Brantas (2009:89) menjelaskan “inisiatif pegawai bisa terlihat dari kemauan untuk mencari ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah, menuangkan ide-ide tersebut dan sebagainya”. Sedangkan Koontz dan Weithrich dalam Sule (2005:79) mengatakan bahwa kreativitas biasanya berhubungan dengan kemampuan dan kekuatan guna mengembangkan ide baru.
- 4) Loyalitas pegawai. Pada dasarnya seorang pegawai merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sehingga dituntut para pegawai tersebut untuk memiliki sikap loyalitas agar dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:843) bahwa “loyalitas dapat di artikan sebagai kesetiaan, kepatuhan, dan ketaatan seseorang terhadap

sesuatu”. Loyalitas pegawai terhadap tugas dan terhadap atasannya serta kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

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”.

Menurut Sutikno (2012:58) “pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Dan menurut Brantas (2009:190) “pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan”.

Menurut Sutikno (2012:59) “pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”. Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi dapat dicapai secara maksimal. Jadi, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan.

Kegiatan pengawasan merupakan kegiatan yang sistematis, karena langkah-langkah yang dilakukan berurutan. Menurut Handoko (2000:363) mengemukakan lima proses pengawasan yaitu: “1) penentuan standar pelaksanaan (perencanaan), 2) penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, 3) pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata, 4) pembandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan, dan 5) pengambilan tindakan koreksi bila perlu”.

Pimpinan dalam melakukan pengawasan harus memperhatikan aspek-aspek yang diawasi supaya pengawasan tersebut dapat membimbing dan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut pendapat Nurdin yang dikutip oleh Mukmin (2008:10) mengemukakan aspek-aspek yang diawasi adalah : 1) orang sebagai pelaksanaan kegiatan, 2) uang atau dana sebagai alat pembiayaan untuk terlaksananya kegiatan sesuai dengan yang diharapkan, 3) fasilitas harus merupakan perlengkapan yang digunakan untuk membantu kelancaran pelaksanaan kegiatan dan 4) hasil kegiatan yaitu menilai apakah dapat mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan rencana.

Dalam organisasi dibutuhkan sistem pengawasan yang efektif yang dijelaskan oleh Sule dan Saefullah (2005:321) bahwa salah satunya yaitu tahap dalam proses pengawasan terdiri dari : (1) penetapan standar dan metode

penilaian kinerja, (2) penilaian kinerja, (3) membandingkan kinerja dengan standar, (4) melakukan tindakan koreksi jika terdapat masalah. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Penetapan standar pelaksanaan kegiatan. Menurut Handoko (2005:363) mengemukakan bahwa “standar adalah suatu pengukuran yang digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil”. Dari penjelasan tersebut standar dapat dikatakan sebagai alat ukur yang dapat dijadikan sebagai patokan pelaksanaan kegiatan pada suatu organisasi. Ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam penentuan standar, yaitu : (1) rencana atau hasil yang diinginkan oleh organisasi dengan memperhatikan kualitas pekerjaan, target waktu pekerjaan dan manfaat pekerja, (2) ketentuan undang-undang yang menyangkut objek yang diawasi, dan (3) daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pekerjaan itu.
- 2) Pengukuran pelaksanaan kegiatan. Menurut Handoko (2005:364) ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu: 1) pengamatan (observasi), 2) laporan-laporan, baik lisan maupun tulisan, 3) metoda-metoda otomatis dan 4) inspeksi, pengujian (test), atau dengan pengambilan sampel”. Ada 3 waktu pimpinan untuk melaksanakan pengukuran pengawasan terhadap kegiatan pegawai sebagai berikut : a) pengawasan preventif, b) pengawasan inproses, dan c) pengawasan represif.
- 3) Pengambilan tindakan koreksi. Proses terakhir pada kegiatan pengawasan adalah mengadakan koreksi atau perbaikan. Menurut Suryadi (2002:177) mengemukakan bahwa “kegiatan hanya mempunyai arti yang kecil kecuali diambil tindakan koreksi”. Pada kegiatan mengadakan koreksi atau perbaikan merupakan tindakan yang dilakukan untuk mengatasi adanya kesalahan-kesalahan atau penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan agar dapat disesuaikan dengan ukuran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk dapat membantu, membina, memperbaiki penyimpangan, hambatan, kesulitan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis di lapangan dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mengindikasikan bahwa masih rendahnya tingkat semangat kerja pegawai. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena , yaitu: (1) masih ada sebagian pegawai yang belum memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, (2) masih ada pegawai yang belum bersemangat melaksanakan pekerjaan dan hanya sekedar melepaskan tanggung jawab, dan (3) masih ada pegawai yang belum mampu memanfaatkan waktu kerja mereka, terlihat dari menunda-nunda pekerjaan.

Sementara itu melalui pengamatan sementara di lapangan terlihat bahwa masih rendahnya Semangat kerja pegawai yang rendah diduga dipengaruhi oleh pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Hal ini terlihat dari fenomena antara lain : (1) pimpinan belum maksimal melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai sehingga pegawai sering menunda-nunda pekerjaan,

2) pimpinan belum memberikan bantuan secara maksimal kepada pegawai untuk memperbaiki kekurangan yang ada terhadap pelaksanaan tugas pegawai yang bermasalah, 3) pimpinan belum memeriksa hasil kerja para pegawainya secara meyeluruh, dan 4) pimpinan belum memberikan perhatian secara penuh dalam menindaklanjuti hambatan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Fenomena-fenomena diatas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian pimpinan akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Kurangnya pengawasan yang diberikan oleh pimpinan diduga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, penulis merumuskan 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?

Sementara itu sesuai dengan perumusan 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 dan (3) hubungan antara pengawasan dengan semangat kerja pegawai pada kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.

Dan penelitianb penulis lakukan agar dapat berguna bagi: (1) pimpinan organisasi/kantor sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai, (2) pimpinan organisasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan (3) pegawai sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Poppulasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat yang strata pendidikan  $< S1$  dan  $\geq S1$  dan masa kerja  $< 15^{\text{th}}$  dan  $\geq 15^{\text{th}}$  sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara Stratified Proposional Random Sampling. Besar sampel penelitian adalah 38 orang. Dan jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber (responden).

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket model Skala Likert. Alternatife jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Untuk mendapatkan data yang bersifat kuantitatif jawaban angket dipergunakan dalam bentuk skor, untuk

pernyataan yang bersifat positif jawaban (SL) diberi skor 5, untuk Sering (SR) diberi skor 4, untuk Kadang-kadang (KD) diberi skor 3, untuk Jarang (JR) diberi skor 2, dan untuk Tidak Pernah (TP) diberi skor 1, sedangkan untuk pernyataan negatif pemberian skor sebaliknya.

Dari hasil perhitungan variabel Pengawasan pimpinan diperoleh  $r = 0,928$ . Tabel dengan  $N = 10$  adalah  $r_{tabel} = 0,648$  pada taraf kepercayaan 95 % dan  $r_{tabel} = 0,794$  pada taraf kepercayaan 99%. Karena  $0,928 > 0,648$ , maka instrument pengawasan pimpinan dapat dikatakan **valid** (signifikan dengan taraf kepercayaan 95%). Dan untuk variabel semangat kerja dari hasil perhitungan diperoleh  $r = 0,904$ . Karena  $r = 0,904 > 0,648$ , maka instrument semangat kerja dapat dikatakan **valid** (signifikan dengan taraf kepercayaan 95%).

Kemudian dari hasil perhitungan untuk variabel pengawasan pimpinan diperoleh hasil  $r_{hasil} = 0,95$ , sedangkan  $r_{tabel} = 0,648$  pada taraf kepercayaan 95% dan  $N = 10$ . Karena  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  atau  $0,95 \geq 0,648$  maka instrument pengawasan pimpinan **reliabel**. Sedangkan untuk variabel semangat kerja dari hasil perhitungan atas diperoleh hasil  $r_{hasil} = 0,91$ , sedangkan  $r_{tabel} = 0,648$  pada taraf kepercayaan 95%. Karena  $r_{hasil} \geq r_{tabel}$  atau  $0,91 \geq 0,648$  maka instrument semangat kerja **reliabel**.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan teknik Korelasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Uji Normalitas*

Untuk melihat hubungan variabel X dan variabel Y digunakan rumus korelasi product moment (hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran). Sebelumnya teknik ini digunakan terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data sebagai syarat untuk menggunakan teknik korelasi product moment. Uji normalitas menggunakan rumus chi kuadrat ( $X^2$ ).

Hasil perhitungan Chi kuadrat untuk skor variabel (X) atau pengawasan pimpinan diperoleh nilai chi kuadrat adalah 5,82 dan  $X^2$  tabel dengan  $db = 3$  pada taraf signifikansi 95% = 7,815. Harga  $X^2$  hitung lebih kecil dari  $X^2$  tabel ini berarti bahwa distribusi skor variabel X adalah normal. Sedangkan untuk variabel (Y) atau semangat kerja pegawai diperoleh nilai chi kuadrat adalah 5,79 dan  $X^2$  tabel dengan  $dk = 3$  pada taraf signifikansi 95% = 7,815. Harga  $X^2$  hitung lebih kecil dari  $X^2$  tabel ini juga berarti bahwa distribusi skor variabel (Y) adalah normal.

## Hasil Penelitian

### *Distribusi Data Pengawasan Pimpinan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat*

Skor maksimum Pengawasan adalah 150 dan skor minimal 30. Sedangkan dari jawaban responden diperoleh skor terendah 101 dan skor tertinggi 139 dengan rata-rata (Mean) 118,32, modus 114,36, median 121,50 dan standar deviasi 10,65.

Table 1 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengawasan

Kelas Interval	f	% f	Frekuensi Relatif
137 – 142	1	2.63	44.74%
131 – 136	5	13.16	
125 – 130	7	18.42	
119 – 124	4	10.53	
<b>113 – 118</b>	<b>10</b>	<b>26.16</b>	<b>26.16%</b>
107 – 112	3	7.90	28.95%
101 – 106	8	21.05	
	38		

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh gambaran bahwa dari 38 orang responden, terdapat 44,74 % berada diatas skor rata-rata, 26,16 % responden berada pada skor rata-rata, dan 28,95 % responden berada dibawah skor rata-rata. Dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 118,32 dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka  $0,79 \times 100\% = 79,00\%$ . Hal ini berarti variabel Pengawasan Pimpinan Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Barat berada pada kategori “cukup” yaitu sebesar 79,00 % dari skor ideal. 9

### *Distribusi Data Semangat Kerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Barat*

Skor maksimum semangat kerja adalah 150 dan skor minimal 30. Sedangkan dari jawaban responden diperoleh skor tertinggi 104 dan skor terendah 158 dengan skor rata-rata ( Mean) 121,25, median 120,60, modus 119,30 dan standar deviasi 8,10.

Table 2 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Semangat kerja

Kelas Interval	f	% f	Frekuensi Relatif
137 – 141	1	2.63	44.74%
132 – 136	4	10.53	
127 – 131	5	13.16	
122 – 126	7	18.42	
<b>117 – 121</b>	<b>11</b>	<b>28.47</b>	<b>28.47%</b>
112 – 116	4	10.53	26.32%
107 – 111	6	15.79	

Berdasarkan Tabel 2 didapat gambaran bahwa dari 38 orang responden terdapat 44,74 % berada diatas skor rata-rata, Berikutnya 28,47 % responden berada pada skor rata-rata, Berikutnya 26,32 % responden berada dibawah skor rata-rata. Dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 121,25 dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka  $0,8083 \times 100\% = 80,83\%$ . Hal ini berarti variabel Semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Baik” yaitu sebesar 80,83% dari skor ideal.

### *Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat*

Berdasarkan analisis data antara variabel Pengawasan pimpinan dengan Semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat diperoleh  $r_{hitung} = 0,65 > r_{tabel} = 0,320$  pada taraf kepercayaan 95% dengan  $N = 38$ . Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data  $t_{hitung} = 5,13 > t_{tabel} = 2,021$ . Jadi didapatkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (lihat tabel 3 di bawah ini).

Tabel 3 : Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan tabel uji r dan tabel uji t

r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	t hitung	t tabel pada taraf kepercayaan 95%
0,65	0,320	5,13	2,021

## **PEMBAHASAN**

Sebagaimana telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah pengawasan. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menemukan bahwa pengawasan yang dilakukan di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat mempunyai hubungan yang berarti dengan semangat kerja pegawai pada taraf signifikansi 95% dengan koefisien korelasi 0,65 dan keberartian korelasi 5,13 dengan menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing-masing variabel.

### ***Variabel Semangat Kerja Pegawai***

Dari hasil penelitian terlihat bahwa Semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik (80,83% dari skor ideal). Dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik. Jika dilihat dari beberapa indikator semangat kerja, dapat dilihat bahwa indikator partisipasi dalam bekerja berada pada kategori terendah



yaitu dengan rata-rata 3,61. Dimana para pegawai tidak berpartisipasi dalam melakukan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena masih ada pegawai yang merasa terbebani atau terpaksa dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang disebabkan oleh pekerjaan pegawai yang banyak. Oleh karena itu diharapkan kepada pegawai yang bersangkutan harus berupaya meningkatkan semangat kerja pegawai dengan lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga pegawai dalam bekerja dapat berpartisipasi dalam bekerja dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pegawai yang berpartisipasi dapat melakukan pekerjaan tanpa merasa khawatir, gelisah dan merasakan ketentraman dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Seorang pegawai yang berpartisipasi dapat terlihat dari sikap mereka dalam menjalankan tugas yang dapat diselesaikan dengan baik dan hasil pekerjaannya bermanfaat bagi kemajuan organisasinya.

### ***Variabel Pengawasan***

Dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel pengawasan umumnya berada pada kategori cukup. Dari hasil penelitian terlihat bahwa variabel pengawasan pimpinan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup (79,00% dari skor ideal). Jika dilihat dari beberapa indikator pengawasan, dapat dilihat bahwa indikator tindak lanjut berada pada kategori terendah yaitu dengan rata-rata 3,95, diharapkan kepada pimpinan agar membina hubungan yang harmonis, sehingga interaksi antara pimpinan dengan semua pegawai dapat terjalin dengan baik. Misalnya saja dalam hal, mendiskusikan bersama-sama mengenai masalah yang terjadi dalam melaksanakan tugas misalnya dalam hal membuat laporan, pegawai senang apabila pekerjaan yang salah dikritik oleh pimpinannya, pegawai dapat saling bertukar informasi dengan pimpinan mengenai bagaimana menyusun rencana laporan kegiatan yang baik sesuai dengan kegiatan diklat yang diselenggarakan.

### ***Hubungan pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara Pengawasan pimpinan dengan Semangat kerja pegawai yaitu dengan diperolehnya  $r_{hitung} = 0,65 > r_{tabel} = 0,320$  pada taraf kepercayaan 95%. Pengujian keberartian hubungan antara Pengawasan pimpinan dengan Semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dilakukan dengan menggunakan rumus uji t. Hasil pengujian juga membuktikan keberartian hubungan tersebut dengan diperolehnya  $t_{hitung} = 5,13 > t_{tabel} = 2,021$  pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil pembuktian ini didukung oleh pendapat para ahli seperti menurut pendapat Humble dalam Pidarta (2011:168) mengemukakan bahwa pengawasan atau control yang baik ialah control yang dapat memnfaatkan profesi dan karier personalia secara optimal yaitu dengan cara (1) mengikutsertakan mereka menentukan sasaran, (2) menciptakan iklim organisasi yang mendorong

pengembangan diri, dan (3) membuat mereka responsive dengan semangat yang menantang dalam bekerja dengan segala macam usaha perbaikannya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa Pengawasan pimpinan dan Semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik. Pengawasan pimpinan memiliki hubungan dengan Semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. Artinya Pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Seiring dengan simpulan diharapkan para pegawai untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja, sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan lebih baik lagi dan kualitas pekerjaan yang dilakukan pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dapat meningkat.

Kepada Pimpinan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat hendaknya memberikan pengarahan dan bimbingan kepada para pegawai untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan lagi Pengawasan yang maksimal untuk meningkatkan Semangat kerja pegawai. Mengingat hubungan antara Pengawasan Pimpinan dengan Semangat kerja pegawai mempertahankan berada dalam cukup baik dan oleh karena itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- 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
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen* Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 1990. *Administrasi Personel untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masaagung
- Pidarta, Made. 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Purwanto, Ngalim. 2005. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana

Sutikno, Sobry. 2012. *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul*, Lombok : Holostica