

## PENGARUH PENGAWASAN, DAN PENGARAHAN PIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KPU KABUPATEN PASAMAN BARAT

SYAFRINALDI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yappas Pasaman Barat (Yappas)  
Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email : [syafrinaldiuyung@gmail.com](mailto:syafrinaldiuyung@gmail.com)

Diterima 12 Agustus 2013

Disetujui 07 September 2013

### ABSTRAK

*Penelitian ini dilakukan di Kantor Komisi Pemilihan Umum ( KPU ) Kabupaten Pasaman Barat. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Pengarahan Pimpinan terhadap Semangat Kerja. Populasinya adalah semua pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum ( KPU ) Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 35 orang. Model analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Dengan nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 0,082 dengan nilai signifikannya 0,044 sedangkan nilai koefisien Pengawasan 0,117 dengan nilai signifikannya 0,003 dan Pengarahan Pimpinan 0,669 dengan nilai signifikannya 0,000. Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,420. Uji f menunjukkan ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen sebesar 11,567.*

**Kata Kunci** : Pengawasan, Pengarahan Pimpinan , Semangat Kerja

Pemanfaatan sumber daya manusia dengan baik akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah. Semangat kerja merupakan suatu sikap kejiwaan individu maupun kelompok terhadap pekerjaan, semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam usaha dan kerjasama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut, hal ini tercermin dengan adanya kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan lebih baik.

Menurut Sunarto dalam buku yang berjudul *Mengelola Karyawan* (2002:20) kata “semangat kerja” sama dengan istilah militer “Semangat Juang” istilah tersebut sering digunakan dan bermanfaat untuk menjelaskan perasaan dan sikap kelompok karyawan terhadap organisasi dan

pekerjaan, semangat kerja kadang kala diartikan sebagai “ Semangat Kelompok” yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota mengenai situasi yang dihadapinya, apabila semangat kerja tinggi maka komitmen, antusiasme dan kerja tim akan menjadi tinggi dan apabila semangat kerja rendah pegawai tidak komperatif, cenderung beragumen secara negatif dan mudah berkongflik baik antara mereka maupun manajemen.

Adapun unsur-unsur semangat kerja adalah (1) *prezenzi* yang merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya, (2) disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang mengabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena adanya paksaan, (3) kerjasama merupakan tindakan kongkret

seseorang dengan orang lain, (4) tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya, (5) produktifitas kerja adalah ratio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu.

Masalah rendahnya semangat kerja tersebut diduga karena kurangnya pengawasan dari seorang pimpinan kepada pegawai. Dan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan ini dilakukan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat kerja yang baik.

Pengawasan merupakan bagian dari kewenangan umum pemerintahan yang melekat sejak pemerintah dibentuk. Kebijakan pengawasan mencakup keseluruhan proses pembangunan mulai dari aspek kebijakan, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan fisik dilapangan, sampai dengan penilaian terhadap manfaat suatu program kegiatan secara obyektif dan proporsional sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas secara tertib, efisien dan efektif.

Pengawasan adalah suatu usaha untuk mengetahui kondisi dan kegiatan yang sedang dilakukan, apakah kegiatan tersebut telah mencapai sasaran atau belum, apabila terjadi penyimpangan itu sendiri dan bagaimana tindakan yang perlu dilakukan untuk mengatasi penyimpangan tersebut. Sedangkan menurut Sondang dalam buku yang berjudul *Fungsi-Fungsi Manajerial*

(2007:27), Pengawasan adalah merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan merancang sistem umpan balik informasi, membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain disebabkan oleh kurangnya pengawasan, rendahnya semangat kerja pegawai juga disebabkan oleh kurangnya pengarahan dari seorang pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari komunikasi yang dijalin kurang harmonis atau kurang baik sehingga menyebabkan pekerjaan yang menumpuk dan juga sering terjadinya perbedaan pendapat antara pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai tersebut bisa saja jenuh, kalau hal ini dibiarkan maka semangat kerja pegawai akan menurun sehingga memperlambat proses kerja kantor.

Pengarahan ini dapat dilakukan dengan cara persuasif atau bujukan dan intruksi, tergantung cara mana yang paling efektif. Menurut Siswanto dalam buku *Pengantar Manajemen* (2005:111) Pengarahan dapat diartikan sebagai suatu proses pembimbingan, pemberian petunjuk dan instruksi kepada pegawai agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Peningkatan kualitas dan efektivitas pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pasaman Barat dapat dilakukan

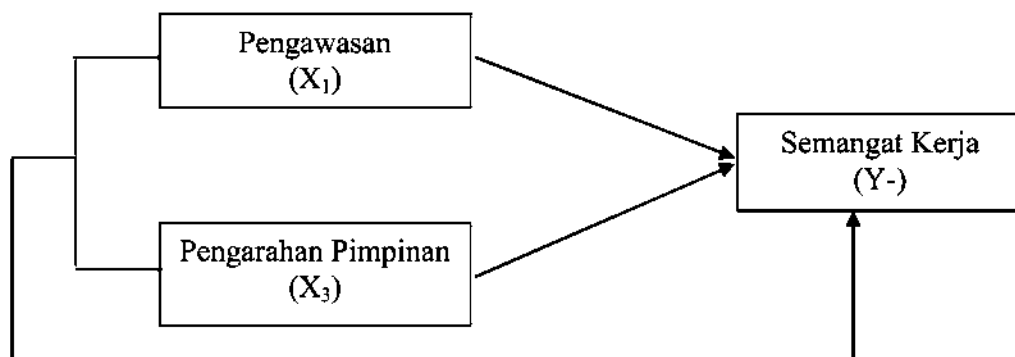
melalui upaya pengawasan dan pengarahan pimpinan dalam Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten pasaman Barat yang bertujuan agar pengawasan dan pengarahan dari kegiatan-kegiatan pegawai yang melakukan kegiatan yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik dan tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan terhadap pengawasan dan pengarahan semangat kerja bagi pegawai.

Oleh sebab itu pengawasan dan pengarahan adalah dua sisi yang sangat erat hubungannya, karena dengan adanya pengawasan dan pengarahan tersebut apakah dapat berpengaruh terhadap

peningkatan semangat kerja pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Pengawasan dan Pengarahan Pimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pasaman Barat*".

### MODEL PENELITIAN

Berdasarkan uraian diatas baik secara teoritis maupun hasil penelitian dapat dikembangkan model penelitian sebagai berikut :



### HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Pengawasan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai KPU Kabupaten Pasaman Barat
- H2: Diduga Pengarahan Pimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai KPU Kabupaten Pasaman Barat

### METODE PENELITIAN

#### Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pasaman Barat dengan objek penelitian adalah pegawai Komisi Pemilihan

Umum (KPU) Kabupaten Pasaman Barat tersebut. Menurut Sekaran (2006) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pasaman Barat berjumlah 35 orang. Karena jumlahnya dibawah 100 orang, maka semua populasi dijadikan responden atau yang dikenal dengan penelitian sensus.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini digolongkan dalam dua jenis yaitu :

- Data primer, yaitu yang diperoleh secara langsung atau data yang diperoleh melalui penye-

kuisisioner langsung kepada responden.

- Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, diperoleh dengan cara mendapatkan referensi melalui literature buku, artikel ilmiah, hasil penelitian dan sumber-sumber lainnya.

#### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) jenis metode pengumpulan data yaitu:

##### Kuisisioner (angket)

Teknik kuisisioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisisioner juga cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka dan dapat diberikan kepada

responden secara langsung. Dalam penelitian ini kuisisioner diberikan langsung kepada pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pasaman Barat.

##### Observasi (Pengamatan)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada objek-objek penelitian khususnya yang menyangkut variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

##### Pengujian Instrumen

Sebelum instrument digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka dilakukan terlebih dahulu pengujian instrument untuk mendapatkan butir-butir pernyataan yang sah/*valid* dan handal/*reliable* secara empiris.

##### Penyusunan Instrumen

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan pedoman pada cara penyusunan butir angket yang baik, untuk melihat lebih jelas kisi-kisi instrument penelitian penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 :

**Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

JenisVariabel	Dimensi
Pengawasan (X1)	Melakukan tindakan perbaikan Meningkatkan kelancaran operasi organisasi Menghentikan atau meniadakan kesalahan
Pengarahan (X2)	Persuasif Intruktif
Semangat Kerja (Y)	Prezensi Disiplin kerja Kerjasama Tanggung Jawab Produktivitas Kerja

##### Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (2006), suatu instrumen dikatakan reliabel

apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 16,0.

### Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen dilakukan uji regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Semangat Kerja

X1 = Pengawasan

X2 = Pengarahan Pimpinan

a = konstanta

e = error

### Uji F

Uji F dipakai untuk menguji hipotesis secara serempak dengan tingkat keberartian tertentu seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji t

Pengujian ini untuk menguji hipotesis secara parsial, yaitu untuk melihat pengaruh dari masing-

masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subyek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha atau *Cronbach's Alpha*, instrumen yang mempunyai reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel yang dikatakan handal apabila memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,06 (Ghozali, 2005). Hasil analisis reliabilitas terhadap 35 orang responden diketahui bahwa nilai Koefisien *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No. Item	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Semangat Kerja (Y)	0,798	Reliabel
2	Pengawasan (X <sub>1</sub> )	0,761	Reliabel
3	Pengarahan pimpinan (X <sub>2</sub> )	0,735	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas sebagaimana yang terlihat pada tabel 2 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuisisioner yang handal dan reliabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuisisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian sangat handal.

### Analisis Inferensial

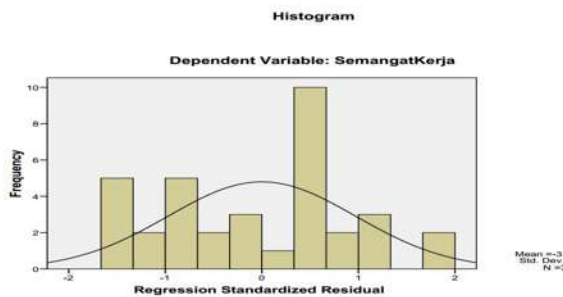
#### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik dimana uji asumsi klasik ini merupakan persyaratan yang harus terpenuhi dalam uji regresi linear berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki sikap normal. Menurut Ghozali, (2007) untuk mendeteksi uji normalitas dapat dilakukan melalui grafik. Analisa grafik ini dapat dilakukan untuk menentukan normalitas dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan sikap yang mendekati sikap normal.

Berikut ini diperlihatkan grafik histogram hasil analisa regresi dalam penelitian ini.

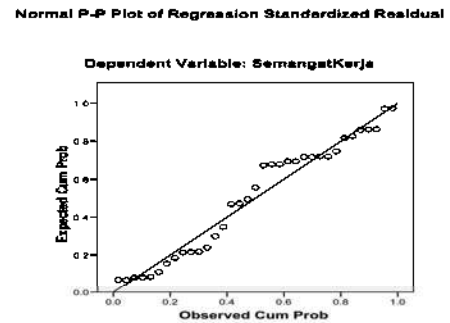


Berdasarkan grafik histogram di atas, melihat bahwa data observasi berdistribusi secara normal dimana kurvanya adalah normal. Oleh karena itu uji normalitas terpenuhi sehingga analisa regresi linear berganda untuk menguji hipotesis dapat dilakukan.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear, maka dapat dilihat dari P-Plot. Apakah titik-titik terdistribusi mengikuti garis linear, maka model

regresi dapat dinyatakan linear. Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas dipergunakan Grafik P-Plot. Berikut ini adalah hasil pengujian linearitas:



Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas berguna untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Menurut Ghozali (2007), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan 0 (nol).

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui VIF (Varians Inflation Factor). Bila angka tolerance > 1 atau nilai VIF > 10, maka terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	0,903	1,108	Tidak Multikolinearitas
Pengarahannya (X <sub>2</sub> )	0,903	1,108	Tidak Multikolinearitas

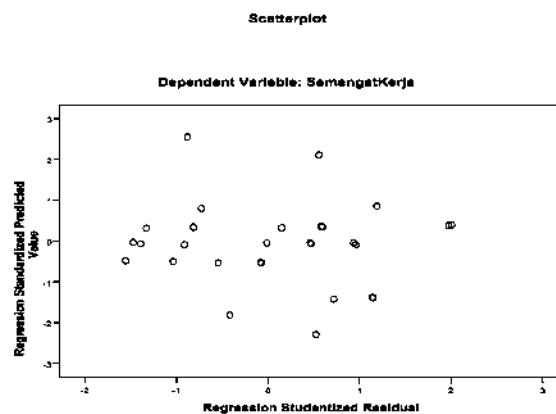
Sumber : Pengolahan Data Primer

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas berguna untuk menguji apakah variasi kelompok populasi homogeny atau tidak. Jika variasi kelompok populasi satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik Plott (Scatterplot). Jika ada

pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyemping), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Dari grafik Scatterplot di atas, tidak ditemukan terbentuknya pola-pola tertentu dari penyebaran titik-titik pada grafik. Dimana titik-titik tidak memperlihatkan pola yang jelas dan menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pengawasan dan Pengarahan Pimpinan

terhadap Semangat Kerja. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 memperlihatkan nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 0,082 sedangkan nilai koefisien Pengawasan 0,117 dan Pengarahan Pimpinan 0,669. Dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,082 + 0,177 X_1 + 0,669X_2$$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variasi variabel Pengawasan dan Pengarahan Pimpinan secara bersama-sama mempengaruhi variabel Semangat Kerja pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai *R-Square* atau koefisien

determinan adalah sebesar 0,420. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya tingkat Pengawasan dan Pengarahan Pimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum

Kabupaten Pasaman Barat adalah sebesar 40,2 %. Sedangkan sisanya sebanyak 59,8% lagi dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4**  
**Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel independen	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	0,082	1,673	0,044	-
Pengawasan ( $X_1$ )	0,117	1,123	0,003	Signifikan
Pengarahan Pimpinan ( $X_2$ )	0,669	4,531	0,000	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0,648			
Koefisien Determinan ( $R^2$ )	: 0,420			
Nilai F	: 11,567			
Signifikan F	: 0,000			

Sumber : Pengolahan Data Primer

#### Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara individu atau secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Dari tabel 4, terlihat bahwa nilai t variabel pengawasan sebesar 0,117 dengan nilai signifikansi 0,003. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % ( $0,003 < 0,05$ ). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pasaman Barat. **Hipotesis 1 diterima.**

Nilai t variabel Pengarahan Pimpinan sebesar 0,669 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengarahan Pimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pasaman Barat. **Hipotesis 2 diterima.**

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Pengawasan ( $X_1$ ) dan Pengarahan Pimpinan ( $X_2$ ), mampu menjelaskan Semangat Kerja Pegawai (Y) secara signifikan.

#### Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak untuk menjawab hipotesis yang ada ditentukan dengan besarnya tingkat nilai F dan signifikansi nilai F. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 15,0. Menurut Singgih (2000), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah :

1. Jika signifikansi atau nilai probabilitas ( $p$ )  $< \alpha$  (alpha) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika signifikansi atau nilai probabilitas ( $p$ )  $> \alpha$  (alpha) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



Dari hasil analisis data pada tabel 4, diperoleh nilai F sebesar 11,567 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari alpha 5 % ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabel bebas (Pengawasan dan Pengarahan Pimpinan) secara bersama-sama atau simultan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (Semangat Kerja Pegawai).

### KESIMPULAN

Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap Semangat Kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pasaman Barat. Dengan adanya pengawasan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pasaman Barat dapat mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin semua pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan sebelumnya. Begitu juga dengan Pengarahan Pimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Semangat kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pasaman Barat. Dengan adanya Pengarahan Pimpinan dapat membantu pegawai dalam suatu proses pemberian petunjuk dan intruksi pada pegawai agar pegawai bisa bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pasaman Barat atas kesempatan penelitiannya dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Pasaman serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Brantas, (2009). *Dasar-Dasar manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Malhotra, N.K.,2005. *Marketing Research*. New Jersey : Prentice-Hall.Inc,
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, cv
- Siswanto, (2005). *Pengantar Semangat Kerja Terhadap Karyawan..* Jakarta : Gramedia Widia Sarjana Indonesia.
- Sondang P. Siagian, (2007). *Fungsi-Fungsi Manajerial Tentang Pengawasan dan Pengarahan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sunarto, (2002). *Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : Amus Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta