

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada awal dikenalnya ilmu ekonomi, manusia masih dianggap sebagai mesin oleh sebagian perusahaan. Perusahaan dapat diartikan sebagai seluruh pelaku dan kekuatan yang mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan.¹ Karena dianggap sebagai mesin maka manusia dapat diperlakukan seenaknya oleh pemilik perusahaan pada saat itu. Yang penting tujuan perusahaan tercapai tanpa memperhatikan faktor manusia yang harus dianggap sebagai mitra kerja. Namun, dewasa ini seiring dengan perkembangan peradaban, manusia sudah diperlakukan secara manusiawi. Penerapan norma-norma kemanusiaan sebagian besar sudah benar-banar diterapkan oleh kebanyakan perusahaan, bahkan sudah merupakan suatu keharusan. Manusia sudah dianggap sebagai faktor produksi utama yang sangat dibedakan perlakuannya dari faktor-faktor lainnya.

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia usaha di samping pemasarannya adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan *asset* kritis yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis.²

Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam

¹ Irma Nilasari, Sri Wiludjeng, *Pengantar Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 1.

² Lina Anatan & Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, (Bandung: ALFABETA, 2007), h. 15.

menjalankan roda kegiatan operasioanal suatu usaha. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia haruslah disiapkan sedini mungkin.

Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap kegiatan usaha tersebut, mengingat faktor kinerja yang diberikan oleh karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya usaha tersebut ke depannya. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja, maupun pelatihan dan pengembangan karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menjalankan setiap kegiatan usaha maka diperlukan pengawasan.

Permasalahan yang dihadapi usaha bengkel dalam menjalankan operasinya sehari-hari dapat dilihat pada tabel di bawah ini.³

³ Zainal A (karyawan bengkel Smart Auto Mobil), *wawancara*, 15 Februari 2015.

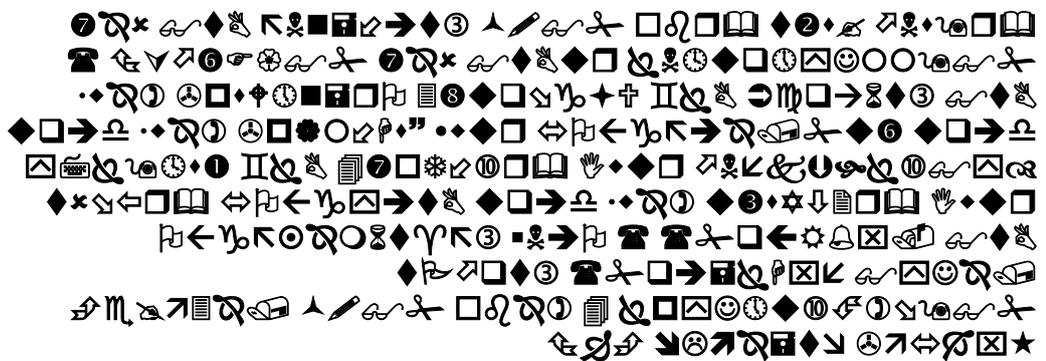
TABEL I.1
Indikator Kurangnya Pengawasan Satu Tahun Terakhir
(Tahun 2013)

Indikator	Keterangan
1. Penetapan Standar	Belum ada penetapan standar kerja yang ditetapkan oleh pihak manajemen bengkel, sehingga karyawan bekerja disaat pelanggan datang saja dan evaluasi kerja karyawan belum maksimal.
2. Pengukuran kinerja	Karena belum adanya standar kerja, kinerja karyawan juga belum bisa diukur sehingga standar kerja juga belum tercapai.
3. Peningkatan kinerja	Peningkatan belum tercapai karena pengukuran kinerja belum bisa dilaksanakan.
4. Tindakan koreksi	Kesalahan-kesalahan yang terjadi belum bisa dikoreksi secara maksimal.

Dalam Islam pengawasan lebih ditujukan kepada kesadaran dalam diri sendiri tentang keyakinan bahwa Allah SWT selalu mengawasi manusia, sehingga takut untuk melakukan kecurangan, juga kesadaran dari luar diri manusia, dimana ada orang yang juga mengawasi kinerja manusia. Untuk mendukung jalannya pengawasan dengan baik, maka setiap elemen yang ada dalam perusahaan memiliki ketakwaan yang tinggi kepada Allah SWT, kesadaran anggota untuk mengontrol sesamanya, dan penetapan aturan yang

tidak bertentangan dengan syariah. Dengan demikian, pengawasan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Islam memerintahkan setiap individu untuk menyampaikan amanah yang diemban, jabatan, pekerjaan, merupakan bentuk amanah yang harus dijalankan sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat *Al Mujadalah* ayat 7 berikut ini:



Artinya: “*Tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah keempatnya. dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah keenamnya. dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang Telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu*”.⁴

Pengawasan merupakan salah satu aktivitas atau fungsi manajemen yang terkait dengan fungsi lainnya, seperti perencanaan, pengorganisasian kepemimpinan, penetapan dan pelaksanaan keputusan. Pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan.

⁴ Departemen Agama RI, *al-Qur''an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Darus Sunnah, 2002), h. 544.

Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang telah menyusun sebuah program. Dalam menyusun program, harus sudah ada kontrol di dalamnya. Tujuannya adalah agar seseorang yang melakukan sebuah pekerjaan merasa bahwa pekerjaannya itu diperhatikan oleh atasan, bukan pekerjaan yang di acuhkan atau yang dianggap enteng. Oleh karena itu, pengawasan terbaik adalah pengawasan yang dibangun dari dalam diri orang yang diawasi dan dari sistem pengawasan yang baik.

Kegiatan pengawasan ditujukan untuk menemukan secara dini kesalahan-kesalahan atau penyimpangan-penyimpangan agar segera dapat diadakan perbaikan dan penelusuran kembali, sekaligus menyempurnakan prosedur, baik yang bersifat preventif, pengendalian maupun represif, pengawasan harus melekat agar dibudayakan.⁵ Penyimpangan yang merugikan perusahaan akan ditekan sekecil mungkin jika pengawasan yang telah dilakukan pihak manajemen telah terlaksana dengan baik, begitu juga yang terjadi pada usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

Usaha Bengkel merupakan salah satu bidang usaha yang menjanjikan keuntungan yang besar apabila dikelola dengan baik dan benar, pangsa pasarnya pun sangat luas. Untuk membuka Usaha Bengkel memang dibutuhkan dana yang cukup besar akan tetapi sebanding dengan keuntungan yang akan didapatkan kelak, selain itu juga dibutuhkan keberanian untuk

⁵ Jonh Solindo, *Pengawasan Melekat Aspek-Aspek Terkait dan Implementasinya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 15.

mengambil resiko. Dengan membuka bengkel dapat membantu mengurangi pengangguran dengan membuka lapangan pekerjaan.

Usaha Bengkel yang baik dan bagus dituntut untuk memiliki mekanik yang handal dalam bidang otomotif serta memberikan pelayanan yang memuaskan dan keramahan dari seluruh pegawai bengkel kepada setiap pelanggan yang datang, dan biasanya pelanggan akan senang dan menjadi loyal dengan kembali datang untuk memakai jasa bengkel tersebut, pelanggan yang puas akan bercerita kepada orang lain dan bisa dipastikan bengkel tersebut akan bertambah ramai oleh pelanggan-pelanggan baru, otomatis pemasukan pun kian bertambah pula.

Pengawasan yang dilakukan berdasarkan hasil pra survei melalui wawancara disalah satu bengkel yang diteliti penulis yaitu bengkel Smart Auto Mobil secara *face to face* dengan dua orang karyawan dibagian administrasi mereka berpendapat bahwa berkurangnya tingkat kehadiran para karyawan dikarenakan adanya masalah-masalah yang bersifat pribadi seperti adanya keperluan mendadak, sakit, tidak ada keterangan terlambat. Dan dari hal tersebut usaha bengkel mengalami masalah dalam pencapaian target yang tidak sesuai dengan apa yang ditetapkan dalam rencana kerja pertahunnya.⁶

Harapan ke depannya dengan adanya pengawasan tersebut dapat memperkecil timbulnya hambatan-hambatan yang terjadi, dapat segera diantisipasi, baik itu hambatan dari dalam perusahaan maupun dari luar

⁶ Feby, (Karyawan Bengkel Smart auto Mobil), *wawancara*, 15 Februari 2015.

perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan demi kelancaran aktivitas perusahaan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁷ Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Dalam pencapaian pelaksanaan tugas, sangat erat juga hubungannya dengan karyawan.

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.⁸ Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. Hal itu menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda, yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukanlah mesin, uang, dan materil yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan pengawasan

⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012), h. 95.

⁸ <http://zackyeductions.blogspot.com/2013/04/menejemen-penegertian-karyawan.html>.
Diposkan 29 April 2013.

terhadap para karyawan dalam bekerja, karena terkadang banyak karyawan yang melakukan pengingkaran dalam bekerja jika tidak diawasi seperti menunda waktu pekerjaan, bekerja tidak sepenuh hati, melakukan kecurangan sehingga akan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan manajemen yang efektif dan efisien. Efektif merupakan ukuran prestasi manajemen dalam kegiatan-kegiatan yang diperlukan agar sasaran organisasi tercapai.⁹ Artinya, sejauh mana para manajer mencapai sasaran-sasaran organisasi, merupakan ukuran dalam menilai bagaimana manajer tersebut telah melaksanakan kegiatannya secara efektif. Manajemen yang efektif dan efisien diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku yang aktif dari setiap aktifitas organisasi. Oleh karena itu, sangat penting memperlakukan karyawan seperti layaknya seorang *partner* yang saling membutuhkan. Sehingga penting bagi seorang *owner* untuk memperhatikan hal paling detail sekalipun dari seorang karyawan. Seperti halnya tingkat pendapatan yang layak, jaminan kesehatan serta hari tua yang memadai, dll. Disadari atau tidak, secara langsung atau tidak langsung, hal - hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal yang berhubungan dengan karyawan pasti takkan lepas dari yang namanya kinerja karyawan maka dan setiap perusahaan akan selalu melakukan penilaian kinerja karyawan.

⁹ Sadono Sukirno, Wan Sabri Husain-Danny Indrianto, Charles Sianturi, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2004), h. 108.

Permasalahan yang dihadapi usaha bengkel dalam menjalankan operasinya sehari-hari terkait dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.¹⁰

TABEL I.2
Indikator Kurangnya Kinerja Satu Tahun Terakhir
(Tahun 2013)

Indikator	Keterangan
1. Waktu kerja	Karyawan belum disiplin dengan waktu kerja yang telah ditetapkan, seperti datang terlambat dan pulang terlebih dahulu, dan karyawan belum bisa memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin.
2. Beban kerja	Beban kerja yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan karyawan dan tidak sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan. Pekerjaan yang diberikan diluar batas kemampuan karyawan sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai dalam target waktu yang telah ditentukan (disaat pelanggan datang untuk mengambil kendaraannya, servis belum selesai).
3. Cara kerja	Karyawan melaksanakan pekerjaan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan kurangnya inisiatif dari karyawan

¹⁰ Zainal A *op-cit*, 15 Februari 2015.

Kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹¹ Dengan adanya pengawasan, terhadap kinerja karyawan akan mendukung tercapainya pelaksanaan tugas di perusahaan tersebut.

Sistem pengawasan yang baik tidak dapat dilepaskan dari pemberian hukuman dan imbalan. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, maka karyawan tersebut sebaiknya diberikan imbalan. Bentuk imbalan tidak mesti bersifat material, akan tetapi juga bisa dalam bentuk pujian dan penghargaan, serta promosi untuk menaikkan jabatan.

Sebaliknya, jika karyawan melakukan pekerjaan dengan berbagai kesalahan, hingga merugikan perusahaan, maka sebaiknya karyawan tersebut diberikan hukuman. Bentuk hukuman tersebut dapat berupa teguran, peringatan, skors, bahkan pemecatan.

Selain itu, bentuk pengawasan yang baik dapat berjalan jika sang manajer berusaha memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, sehingga karyawan merasa termotivasi dan dapat menjalankan tugas dengan sebaik mungkin.

Dalam pengawasan diperlukan adanya mekanisme. Mekanisme pengawasan dapat dilakukan dengan cara pengawasan langsung. Jika

¹¹ Kementerian Agama RI Badan Litbang Dan Dilkat Puslitbang Kehidupan Keagamaan, *Efektifitas Metode Pengawasan Fungsional Bagi Peningkatan Kinerja Aparatur Kementerian Agama*, (Jakarta: Puslitbang Kehidupan Keagamaan Badan Litbang Dan Dilkat Kementerian Agama RI, 2013), h. 17-19.

seseorang ditunjukkan untuk menjabat sebagai manajer disuatu perusahaan, maka pemilik perusahaan harus mengirim orang untuk mengawasi langsung gerak-geriknya. Inilah yang disebut pengawasan langsung.

Pengawasan yang bersifat langsung memang pengawasan yang semestinya dilakukan bagi karyawan baru, bukan bagi karyawan lama. Jika karyawan lama yang telah teruji kepercayaan dan amanahnya, masih juga diawasi dengan cara mengirim orang lain untuk mengawasi langsung gerak-geriknya, maka hal itu dapat berakibat negatif. Bagi karyawan lama, ada mekanisme pengawasan yang lebih elegan, misalnya dengan pelaporan yang jelas, tercatat, dan terstruktur.

Pengawasan terhadap karyawan yang bersifat langsung sangat memerlukan pengawas-pengawas yang tegas, namun humanis. Ada pengawasan yang menganggap bahwa orang yang diawasi harus selalu dicurigai. Akibatnya bukan perkembangan karyawan yang terjadi, melainkan ketidaknyaman suasana yang jika berlarut-larut akan menimbulkan konflik yang serius. Meskipun orang yang diawasi memiliki potensi, namun karena pengawas tidak memberikan kesempatan terlebih dahulu, maka yang terjadi jauh dari yang diharapkan.

Dengan demikian menarik untuk diteliti lebih mendalam lagi ke dalam sebuah tulisan ilmiah dengan judul : **PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA BENGKEL DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Usaha Bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat).**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan, maka penulis membatasi tentang pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat mampu meningkatkan kinerja karyawan, serta apakah pengawasan kerja yang dilakukan pada usaha bengkel tersebut telah sesuai dengan konsep Ekonomi Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan bahwa yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat?
- b. Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam terhadap perlunya pengawasan terhadap kinerja karyawan pada usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui lebih dalam pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

- b. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai bahan sumbangan pemikiran dan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dan kaitannya menurut konsep Ekonomi Islam.
- b. Sebagai salah satu persyaratan guna penyelesaian studi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Ekonomi Islam.

E. Kerangka Teoritis (Pengertian)

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Sedangkan fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikansi dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan

perusahaan.¹² Pengawasan merupakan salah satu aktivitas atau fungsi manajemen yang terkait dengan fungsi lainnya, seperti perencanaan, pengorganisasian kepemimpinan, penetapan dan pelaksanaan keputusan.

2. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹³ Dengan adanya pengawasan, terhadap kinerja karyawan akan mendukung tercapainya pelaksanaan tugas di perusahaan tersebut.

¹² <http://aid-iqbal.blogspot.com/2012/01/fungsi-pengawasan-dalam-islam.html>. diposkan enin, 30 Januari 2012.

¹³ Kementerian Agama RI Badan Litbang Dan Dilkat Puslitbang Kehidupan Keagamaan, *op-cit.* h. 17-19.

F. Defenisi Operasional Variabel

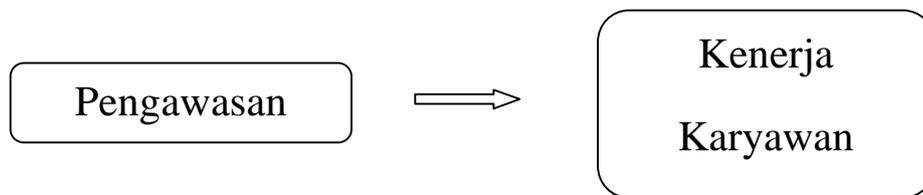
TABEL I.3
Devenisi Variabel Dan Indikator

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Variabel Terikat: 1. Kinerja karyawan (Y)	Merupakan peningkatan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.	1. Waktu kerja 2. Beban kerja. 3. Cara kerja.	<i>Ordinal</i>
Variabel bebas: 2. Pengawasan (X)	Pengawasan adalah suatu proses pemantauan aktivitas karyawan, menjaga organisasi agar tetap berjalan kearah pencapaian sasaran, dan membuat koreksi apabila diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula	1.Penetapan Standar 2. Pengukuran Kinerja 4. Peningkatan Kinerja 3.Tindakan koreksi	<i>Ordinal</i>

G. Hipotesa Penelitian

Sebelum melakukan pengolahan data terhadap pengaruh *pengawasan* terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka terlebih dahulu penulis merumuskan hipotesis alternatif (H_a) dengan asumsi sebagai berikut :

H_a = Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada usaha bengkel di Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.



H. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan, dilaksanakan secara langsung pada usaha bengkel yang ada di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. Usaha bengkel yang diteliti penulis terdiri dari empat usaha bengkel yang ada di Kecamatan Pasaman. Adapun usaha bengkel yang diteliti penulis tersebut adalah Bengkel Smart Auto Mobil, Bengkel Astra, Bengkel Las Abbas, Bengkel Service Bermotor Bayan.

2. Subjek dan Objek

Subjek penelitian ini adalah pimpinan, dan karyawan usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. Sedangkan

yang menjadi objek penelitian adalah pelaksanaan pengawasan pada usaha usaha bengkel dan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisaasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat yaitu 84 orang karyawan dari 15 usaha bengkel.

Sampel adalah pengambilan subjek penelitian dengan cara menggunakan sebagian dari populasi yang ada. Peneliti mengambil sampel yang terdiri dari 35 orang karyawan dari empat usaha bengkel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

4. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

Sumber data adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah manajemen perusahaan pada pada usaha bengkel di Simpang Empat Pasaman Barat.

b. Jenis Data

1) Data primer yaitu, data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau

hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari karyawan usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

2) Data sekunder yaitu, data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut.

5. Teknik dan Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam menunjang pembahasan penulisan ini, maka penulis menggunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Pengamatan (obsrvasi), yaitu cara pengumpulan data dengan terjun ke lapangan terhadap objek yang diteliti (populasi). Pengamatan disebut juga penelitian lapangan.
- b. Kuisioner, yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket).
- c. Dokumentasi, yaitu dimana penulis memakai literatur atau buku-buku dan dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

6. Teknik dan Analisa Data

Data yang didapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif itu diberikan skala sehingga menjadi data yang

bersifat kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala *ordinal*, untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala *ordinal*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dimana setiap pertanyaan akan diberikan skor numerik berkisar antara 1-5, sebagai berikut :¹⁴

1. Sangat setuju, diberi nilai 5
2. Setuju, diberi nilai 4
3. Cukup Setuju, diberi nilai 3
4. Tidak setuju, diberi nilai 2
5. Sangat Tidak setuju, diberi nilai 1

Selanjutnya dalam melakukan analisa hasil penelitian yakni untuk mengkuantitatifkan data kualitatif maka digunakan analisis data kuantitatif sebagaimana berikut ini:

1. Uji Prasyarat
 - a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan item-item pertanyaan yang valid (baik) atau tidak baik dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara koefisien korelasi (r) setiap item dengan r tabel, dengan kriteria :

- 1) Jika r hitung \geq r tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid.

¹⁴ Yulis Lestari, “Pengaruh Marketing MIX-7P Terhadap Keputusan Pembelian Polis Asuransi Mitra Permata Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Bangkinang”, *Out Line Proposal Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, (Bangkinang, 2013), h. 37-38, t.d.

2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Semua item yang valid akan dilakukan uji reliabilitas, yaitu pengujian yang bertujuan untuk melihat tingkat kehandalan dari item yang valid dalam menentukan variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai alpha cronbach dengan 0,6. Kriteria pengujian adalah :

- 1) Jika alpha cronbach $>$ 0,6, maka reliabilitas/handal
- 2) Jika alpha cronbach $<$ 0,6, maka tidak reliabilitas/handal

c. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan analisis statistik, maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Bila data tidak normal, maka statistik parametris tidak dapat digunakan¹⁵. Uji normalitas data dapat dilihat dari grafik normal *P-P Plot*, apabila titik (data) masih berada di sekitar garis normal maka disebut data normal dan begitu juga sebaliknya.

¹⁵ Sugiyono, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2009), h. 239.

d. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga menaksir kualitas data berupa jenis variabel, ringkasan statistik (mean, median, modus, standar deviasi), distribusi, dan representasi bergambar (grafik), tanpa rumus probabilitik apapun.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi

Analisi Regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variable yang disebut sebagai variable yang diterangkan (*the explained variable*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Selanjutnya variabel yang pertama disebut sebagai variabel terikat (*dependent*) dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas (*independent*).¹⁶ Analisis regresi dapat dihitung dengan cara komputer dengan program SPSS dan ada juga dengan menggunakan cara manual dengan persamaan:

$$Y = a + bX + e$$

$$y = a + bX$$

¹⁶ Agung Edy Wibowo, *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Gava Media, 2012), Cet. Ke-1, h. 115.

Keterangan :

Y = Peningkatan Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Pengawasan

e = Error

b. uji t

uji t adalah mengukur pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil t hitung pada hasil SPSS dengan t table atau dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α . Jika t hitung \geq t table pada taraf $\alpha = 0,05$ atau signifikan $< \alpha$, maka variabel bebas berpengaruh nyata (signifikan) H_a diterima dan sebaliknya

c. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi dilakukan untuk melihat keberatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria derajat hubungan koefisien korelasi adalah seperti pada tabel I sebagai berikut :

TABEL I.4

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Erat
0,80 - 0,100	Sangat Erat

Sumber : *Sugiono, 2012*.d. Koefisien determinasi (R^2)

Untuk mengukur kontribusi variable X terhadap variable Y digunakan uji koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range antara 0 sampai $(0 < R^2 < 1)$. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin mendekati nol maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Untuk membantu dalam pengolahan data pembahasan dalam penelitian ini, digunakan komputerisasi melalui program *Statistical Packaget And Service Solution (SPSS)* versi 17,0.

7. Metode Penulisan

- a. Deduktif, yaitu pengumpulan fakta- fakta umum kemudian dianalisa dan diuraikan secara khusus.
- b. Induktif, yaitu mengumpulkan fakta- fakta khusus kemudian dianalisa dan diuraikan secara umum.
- c. Deskriptif,yaitu mengungkapkan uraian atas fkata yang diambil dari lokasi penelitian.

I. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulis dalam pembahasan, maka penulisan penelitian ini dibagi dalam beberapa bab sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini akan dibahas mengenai : Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis, Definisi Variabel Operasional, Rumusan Hipotesa, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II : Tinjauan Lokasi Penelitian

Tinjauan lokasi penelitian, yaitu di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat, meliputi kondisi geografis dan demografis, pendidikan, keagamaan, sosial budaya dan perekonomian, sejarah dan perkembangan usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat

Bab III : Tinjauan Teoritis

Tinjauan teori pengertian pengawasan, hakikat pengawasan, ciri-ciri pengawasan, jenis pengawasan, teknik pengawasan, proses

pengawasan, tujuan pengawasan, manfaat pengawasan, cara mengumpulkan fakta guna pengawasan, pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, pengertian karyawan, pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Bab IV : Pembahasan

Dalam bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian meliputi: pengaruh pengawasan terhadap terhadap kinerja karyawan pada usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat, dan bagaimana tinjauan Ekonomi Islam tentang pengawan terhadap kinerja karyawan pada usaha bengkel di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

Bab V : Penutup

Bab ini merupakan bab penutup, dimana di dalam bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

Daftar Pustaka

Lampiran