

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pertama kali berdiri pada tanggal 01 September 1976 dengan nama PT. Surya Satria Timur Corp (SSTC) berkedudukan di Jalan Ir. Pangeran Haji Muhammad Noor No. 99 Banjarmasin, Kalimantan Selatan berdasarkan akte notaries H. Bebas Daeng Lalo SH No. 39 tanggal 01 September 1989 berlokasi di Desa Kuin Cerucuk, Kecamatan Banjar Utara Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

Ketenagakerjaan pada PT.SSTC meliputi kesejahteraan pekerja yaitu adanya kantin yang terdiri dari kantin mess senior dan kantin karyawan, adanya politeknik pengobatan Cuma-Cuma kepada semua karyawan yang mengalami gangguan kesehatan.

Sarana dan prasarana yang ada d. PT. SSTC meliputi sarana olahraga yang terdiri dari sarana tenis meja, ruang Fitness dan sarana Bilyar. Sarana Peribadatan yang terdiri dari Musholla dan Klenteng serta unsure pengamanan dibentuk dan disusun satuan pengamanan.

Dalam masalah keselamatan dan kesehatan kerja PT. SSTC mempunyai motto “Utamakan keselamatan dan kesehatan kerja” yang mempunyai tujuan dan sasaran sesuai dengan UU keselamatan dan kesehatan kerja No. 1 tahun 1970 dan perundangan lainnya guna menciptakan tempat kerja yang aman, efisien dan

produktif dan menerima bendera Emas dari Presiden RI di Istana Negara dengan hasil Audit SMK3 Memuaskan (Kep. Menaker Trans nomor : Kep. 02/Men/2003).

Jaminan sosial tenaga kerja yang di sediakan oleh PT. SSTC terdiri dari Jamsostek (Jaminan Hari tua, asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian), BDNI life (Asuransi kesehatan yang diperuntukkan bagi seluruh staff) dan Askes (Asuransi Kesehatan bagi seluruh kariyawan langsung dan pendukung).

Dalam hal pemasaran sebagian produk yang diolah oleh PT. SSTC diperuntukkan untuk pasaran ekspor sebanyak 90 % dan sisanya sebesar 10 % untuk lokal. Besarnya produk yang di ekspor setiap bulannya mencapai kisaran 8.000 sampai 10.000 M3, dimana negara tujuan ekspor dari produk-produk yang dihasilkan adalah Jepang, Taiwan, Cina, Timur Tengah, Amerika dan Inggris.

B. Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada kariyawan PT. Surya Satria Timur Corp (SSTC) Banjarmasin yang bekerja di bagian *rotary*.

Hasil kuesioner yang dibagikan adalah 45 responden. Adapun karakteristik responden jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja adalah sebagai berikut:

1. Jenis kelamin Responden

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-Laki	27	60 %
2	Perempuan	18	40%
	Total	45	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui jumlah responden yang berjenis laki-laki kelamin berjumlah 27 responden atau 60% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang atau 40%. Dari data tersebut dapat disimpulkan berarti dilingkungan PT. SSTC bagian *Rotary* didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	F	%
1	32-41	33	73%
2	42-52	12	27%
	Total	45	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui jumlah responden yang berusia 32-41 berjumlah 33 orang atau 73% sedangkan responden yang berusia 42-52 berjumlah 12 orang atau 27%. Dari data tersebut dapat disimpulkan berarti di PT. SSTC bagian *rotary* didominasi oleh karyawan yang berusia 32-41 tahun.

3. Lama Kerja

Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja (Tahun)	F	%
1	4-7	4	8,9%
2	12-15	18	40%
3	16-20	13	26,7%
4	Lebih dari 20	10	24%
	Total	45	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh data diketahui sebagian besar responden yang bekerja di PT. SSTC bagian rotary selama 12-15 tahun yaitu 18 responden atau 40%. Jumlah responden yang bekerja selama 16-20 tahun 13 responden atau 13%. Jumlah responden yang bekerja selama lebih dari 20 tahun sebesar 10 responden atau 24%. Dan sisanya yang bekerja 4-7 tahun 4 responden atau 8,9%. Dari data responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 12-15 tahun di bagian *Rotary* pada PT. SSTC Banjarmasin.

C. Analisis Deskripsi Variabel

Dari data yang diperoleh dari hasil pembagian kuesioner kepada responden, maka gambaran mengenai “Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Rotary pada PT. Surya Satria Timur Corp Banjarmasin” dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penjelasan Responden terhadap variabel Memonitor (X_1)

- a. Indikator pengawasan langsung oleh pengawas bagian terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan($X_{1.1}$)

Tabel 4.4. Pengawasan langsung oleh pengawas bagian terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	13	28,9%
2	Setuju	28	62,2%
3	Kurang Setuju	3	6,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,2%
	Total	45	100%

Sumber: hasil penelitian 2015 (data diolah)

Dari data 4.4 di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 28 responden atau 62%. Kemudian di susul jawaban sangat setuju berjumlah 13 responden atau 28%, jawaban kurang setuju berjumlah 3 responden atau 6,7%, jawaban tidak setuju tidak ada dan jawaban tidak setuju mempunyai proporsi paling sedikit yaitu hanya 1 responden atau 2,3%. Dapat disimpulkan dari data di atas menunjukkan bahwa responden atau karyawan setuju dengan adanya pengawasan langsung oleh pengawas bagian terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik seperti yang telah direncanakan perusahaan.

- b. Indikator Pengawas berperan dalam memonitor pekerjaan ($X_{1.2}$)

Tabel 4.5. Pengawas Berperan Dalam Memonitor Pekerjaan Karyiawan

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	10	22,2%
2	Setuju	29	64,4%
3	Kurang Setuju	3	6,7%
4	Tidak Setuju	3	6,7%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2015 (Data Diolah)

Dari data tabel 4.5 di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 29 responden atau 64,4%. Disusul jawaban sangat setuju 10 responden atau 22,2%, jawaban kurang setuju 3 responden atau 6,7% dan jawaban tidak setuju 3 responden atau 6,7%. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan setuju bahwa dengan adanya pengawas yang berperan dalam memonitor pekerjaan, pekerjaan karyawan menjadi lebih baik seperti yang telah direncanakan perusahaan.

- c. Pengawas cepat tanggap dalam mendeteksi kesalahan karyawan
(X_{1.3})

Tabel 4.6. Pengawas cepat tanggap dalam mendeteksi kesalahan karyawan

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	15	33,3%
2	Setuju	25	55,6%
3	Kurang Setuju	4	8,9%
4	Tidak Setuju	1	2,2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2015 (Data Diolah)

Dari tabel 4.6 atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 25 responden atau 55,6%. Jawaban sangat setuju 15 responden atau 33,3% Jawaban kurang setuju 4 responden atau 8,9% dan jawaban tidak setuju 1 responden atau 2,2%. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan setuju bahwa apabila karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaan pengawas cepat tanggap dalam mendeteksi kesalahan karyawan sehingga disini fungsi pengawasan yaitu memonitor sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan perusahaan.

- d. Indikator pengawas dalam melakukan koreksi atas masalah-masalah yang terjadi di lapangan ($X_{1.4}$)

Tabel 4.7 Kebijakan pengawas dalam melakukan koreksi yang terjadi dilapangan

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	12	26,7%
2	Setuju	25	55,6%
3	Kurang Setuju	6	13,3%
4	Tidak Setuju	1	2,2%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,2%
	Total	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2015 (Data Diolah)

Dari data tabel 4.7 di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 25 responden atau 55,6%. Jawaban sangat setuju 12 responden atau 26,7%, jawaban kurang setuju 1 responden atau 2,2% dan jawaban tidak setuju 1 responden atau 2,2%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan setuju dengan kebijakan

pengawas dalam melakukan koreksi atas masalah-masalah yang ada dilapangan atau diperusahaan sehingga fungsi pengawasan yaitu memonitor berjalan baik.

e. Indikator Kefleksibilitas dari pengawas ($X_{1.5}$)

Tabel 4.8. Kefleksibilitas dari pengawas sesuai dengan keinginan karyawan

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	8	17,8%
2	Setuju	26	57,8%
3	Kurang Setuju	7	15,5%
4	Tidak Setuju	4	8,9%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2015 (Data Diolah)

Dari data tabel 4.8 di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 26 responden atau 57,8%, Jawaban sangat setuju 8 responden atau 17,8%, jawaban kurang setuju 7 responden atau 15,5% dan jawaban tidak setuju 4 responden atau 8,9%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan setuju dengan kebijakan pengawas dalam melakukan koreksi atas masalah-masalah yang terjadi di lapangan berarti fungsi pengawasan yaitu memonitor berjalan dengan baik.

2. Penjelasan Responden terhadap variabel evaluasi (X_2)

a. Karyawan mematuhi peraturan yang ada diperusahaan ($X_{2.2}$)

Tabel 4.9. Mematuhi peraturan perusahaan kemudian pengawas melakukan penilaian ketidak patuhan dan kemudian diberi sanksi

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	5	11,1%
2	Setuju	33	73,3%
3	Kurang Setuju	5	11,1%
4	Tidak Setuju	2	4,4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2015 (Data Diolah)

Dari data tabel 4.9 di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 33 responden atau 73,3% artinya. Jawaban sangat setuju 5 responden atau 11,1%, jawaban kurang setuju 5 responden atau 11,1% dan jawaban tidak setuju 2 responden atau 4,4%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan setuju untuk mematuhi peraturan perusahaan, dan jika kemudian pengawas melakukan penilaian ketidak patuhan maka karyawan siap untuk diberikannya sanksi terhadap kesalahannya. Ini artinya fungsi pengawasan yaitu evaluasi sudah berjalan dengan baik.

b. Indikator dalam pengawasan terdapat keadilan kinerja karyawan (X_{2.3})

Tabel 4.10. Dalam pengawasan terdapat Keadilan Penilaian Kinerja Karyawan

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	15	33,3%
2	Setuju	14	31,1%
3	Kurang Setuju	12	26,7%
4	Tidak Setuju	3	6,7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,2%
	Total	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2015 (Data Diolah)

Dari data tabel 4.10. di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah sangat setuju dengan jumlah 15 responden atau 33,3% , jawaban setuju 14 responden atau 31,1%, jawaban kurang setuju 12 responden atau 26,7%, jawaban tidak setuju 3 responden atau 6,7%, dan sangat tidak setuju 1 responden atau 2,2%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden atau karyawan sangat setuju bahwa dalam pengawasan terdapat keadilan penilaian kinerja karyawan ini berarti fungsi pengawasan yaitu evaluasi disini berjalan dengan sangat baik.

c. Indikator dengan adanya evaluasi tau dimana kesalahan ($X_{2.4}$)

Tabel 4.11. Dengan adanya evaluasi karyawan tau dimana kesalahan mereka

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	6	13,3%
2	Setuju	35	77,8%
3	Kurang Setuju	2	4,4%
4	Tidak Setuju	2	4,4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2015 (Data Diolah)

Dari data tabel 4.11 di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 35 responden atau 77,8% , Jawaban sangat setuju 6 responden atau 13,3%, jawaban kurang setuju 2 responden atau 4,4% dan jawaban tidak setuju 2 responden atau 4,4%. Dari data tersebut dapat bahwa sebagian besar responden atau karyawan setuju dengan adanya evaluasi karyawan tau dimana

kesalahannya artinya fungsi pengawasan yaitu evaluasi berjalan dengan baik.

- d. Indikator Siap menerima hukuman atas ketidak patuhan terhadap peraturan perusahaan ($X_{2,5}$)

Tabel 4.12. Karyawan Siap Menerima Hukuman Atas Ketidak Patuhan Terhadap Peraturan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	8	17,8%
2	Setuju	29	64,4%
3	Kurang Setuju	6	13,3%
4	Tidak Setuju	1	2,2%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,2%
	Total	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2015 (Data Diolah)

Dari data tabel 4.12 di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 29 responden atau 64,4%, Jawaban sangat setuju 8 responden atau 17,8%, jawaban kurang setuju 6 responden atau 13,3, jawaban tidak setuju 1 responden atau 4,4%, dan sangat tidak setuju 1 responden atau 2,2%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan setuju dengan adanya fungsi pengawasan yaitu evaluasi karyawan tau dimana kesalahannya, ini berarti fungsi pengawasan yaitu evaluasi berjalan dengan baik.

3. Penyelasan Responden terhadap variabel kinerja Karyawan(Y)
 - a. Indikator Manfaat dari dilakukannya memonitor dan evaluasi terhadap kinerja

Tabel 4.13. Manfaat Dari Dilalukannya Memonitor Dan Evaluasi Terhadap Kinerja

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	14	31,1%
2	Setuju	25	55,6%
3	Kurang Setuju	4	8,9%
4	Tidak Setuju	2	4,4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2015 (Data Diolah)

Dari data tabel 4.13 di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 25 responden atau 55,6%, jawaban sangat setuju 14 responden atau 31,1%, jawaban kurang setuju 4 responden atau 8,9% dan jawaban tidak setuju 2 responden atau 4,4%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan setuju dengan pernyataan manfaat dengan adanya memonitor dan evaluasi terhadap kinerja karyawan.

b. Indikator Prestasi kerja meningkat

Tabel 4.14. Prestasi Kerja Meningkat etelah dilakukan memonitor dan evaluasi

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	8	17,8%
2	Setuju	29	64,4%
3	Kurang Setuju	8	17,8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2015 (Data Diolah)

Dari data 4.14 di atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 29 responden atau 64,4%, jawaban sangat setuju 8

responden atau 17,8%, jawaban kurang setuju 8 responden atau 17,8%, jawaban untuk tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan setuju dengan demikian pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Tabel 4.15. Perasaan puas terhadap pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	Sangat Setuju	12	26,7%
2	Setuju	28	62,2%
3	Kurang Setuju	1	2,2%
4	Tidak Setuju	4	8,9%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	45	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2015 (Data Diolah)

Dari data di tabel 4.15 atas dapat diketahui jawaban tertinggi adalah setuju dengan jumlah 28 responden atau 62,2% artinya. Jawaban sangat setuju 12 responden atau 26,7%, jawaban tidak setuju 4 responden atau 8,9%, jawaban kurang setuju 1 responden atau 2,2% dan sangat tidak setuju 0 responden. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan setuju dengan adanya pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

D. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuisisioner untuk melihat pertanyaan dalam kuisisioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau belum pertanyaan-pertanyaan tersebut digunakan untuk mengambil data.

a. Hasil Uji Validitas

Tujuan uji validitas secara umum adalah untuk mengetahui apakah angket yang digunakan benar-benar valid untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (korelasi Pearson Product Moment)* yaitu salah satu rumus yang dapat digunakan untuk melakukan uji data dengan program SPSS.

Tabel 4.16. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Variabel X1	1	0,600	0,2940	Valid
	2	0,480	0,2940	Valid
	3	0,328	0,2940	Valid
	4	0,592	0,2940	Valid
	5	0,505	0,2940	Valid
Variabel X2	6	0,188	0,2940	Tidak Valid
	7	0,691	0,2940	Valid
	8	0,630	0,2940	Valid
	9	0,460	0,2940	Valid
	10	0,502	0,2940	Valid
Variabel Y	11	0,000	0,2940	Valid
	12	0,453	0,2940	Valid
	13	0,198	0,2940	Tidak Valid
	14	0,254	0,2940	Tidak Valid
	15	0,494	0,2940	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 16 (2015)

Uji validitas disini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor pada item dengan skor total itemnya. Sebuah butir pertanyaan dianggap valid bila koefisien korelasi *product moment pearson* dimana $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($\alpha = 5\%$; $n-2$) dan $n =$ jumlah sampel, atau dalam penelitian ini $df = 45 - 2 = 43$ dengan tingkat signifikansi 5% maka didapat nilai r_{tabel} yaitu 0,2940. Item pertanyaan variabel X2.1, Y.3 dan Y.4 dinyatakan tidak valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item pernyataan yang tidak memenuhi di drop atau dibuang. Dan item yang lain dikatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ seperti yang disyaratkan.

Setelah dilakukan uji validitas dan diketahui ada yang tidak valid yaitu Item pertanyaan variabel X2.1, Y.3 dan Y.4 dinyatakan tidak valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item pernyataan yang tidak memenuhi di modifikasi atau di drop (di buang) seperti tabel berikut ini.

Tabel 4.17. Hasil uji validitas setelah di modifikasi atau di drop (dibuang) yang tidak valid

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Variabel X1	1	0,600	0,2940	Valid
	2	0,480	0,2940	Valid
	3	0,328	0,2940	Valid
	4	0,592	0,2940	Valid
	5	0,505	0,2940	Valid
Variabel X2	6	0,691	0,2940	Valid
	7	0,630	0,2940	Valid
	8	0,460	0,2940	Valid
	9	0,502	0,2940	Valid
Variabel Y	11	0,000	0,2940	Valid
	12	0,453	0,2940	Valid
	15	0,494	0,2940	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 16 (2015)

Dengan dilakukan modifikasi atau mendrop (membuang) variabel yang tidak valid sehingga variabel semuanya menjadi valid dan dapat digunakan untuk penghitungan selanjutnya karena syarat suatu perhitungan dapat dilanjutkan apabila variabel yang dihitung dengan uji validitas valid yaitu apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ seperti yang disyaratkan maka selanjutnya dapat dihitung dengan uji yang lain.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang dapat digunakan diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika Alpha Cronbach's $> 0,60$ maka reliabel.

Tabel 4.18. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of item
0.770	12

Sumber: Hasil olah data SPSS 16 (2015)

Berdasarkan tabel 4.18. di atas di peroleh Alpha Cronbach's sebesar 0.770 lebih besar 0,60, maka disimpulkan data bersifat realibel.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah sampel mempunyai distribusi normal atau tidak dalam

penelitian ini, maka dilakukan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S) dan uji histogram sebagai berikut:

a. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan pengujian normalitas dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal.

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Data berdistribusi normal, jika nilai (signifikansi) di atas 0,05.
- 2) Data berdistribusi tidak normal, jika nilai (signifikansi) di bawah 0,05.

Tabel 4.19. Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34859855
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.062
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.790
Asymp. Sig. (2-tailed)		.561

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji normalitas dengan rumus Sampel Kolmogorov-Smirnov test dalam tabel 4.18. di atas, diperoleh nilai KSZ sebesar 0,790 dan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,561 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa data berdistribusi normal.

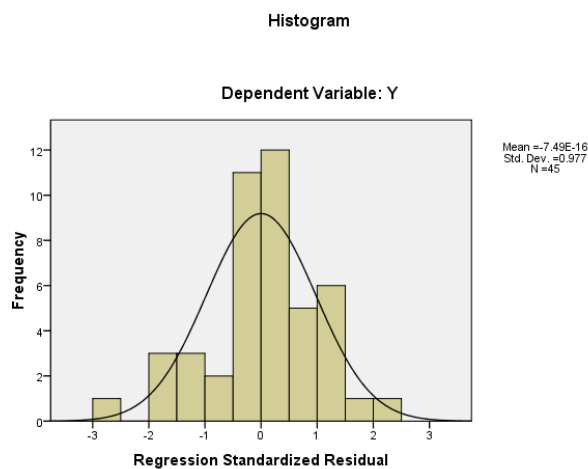
b. Uji Histogram

Grafik histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam uji ini dapat diketahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak berdasarkan kemencengan grafik, baik ke kiri atau pun ke kanan.

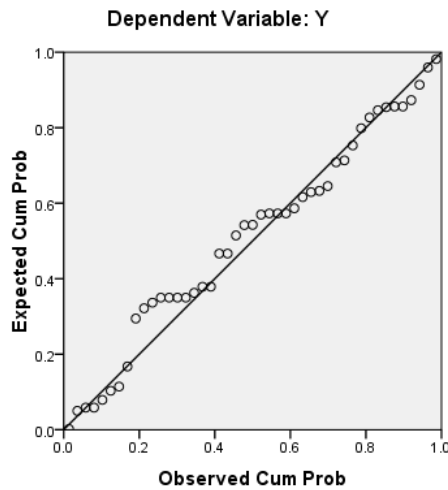
Pada dasarnya uji normalitas dengan grafik histogram dapat dikenali dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dari residualnya.

- 1) Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- 2) Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

Gambar 4.1 dan 4.2 hasil uji histogram dan p-plot



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 dan 4.2 hasil uji histogram dan p-plot

Berdasarkan gambar 4.1. di atas, di mana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kiri yang artinya data berdistribusi normal. Selanjutnya pada gambar 4.2. (P-Plot) terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Sebagai prasyarat regresi linier berganda dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data penelitian valid, tidak bias,

konsisten, dan penaksiran koefisien regresinya bersifat efisien. Uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat salah satu dari:

1) Nilai *Tolerance* Tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10.

Terjadi multikolinearitas, jika nilai *tolerance* lebih besar atau sama dengan 0,10

2) Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

Terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

Tabel 4.20. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta sama dengan 10,00.			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.202	1.844		1.737	.090		
X1	.107	.102	.159	1.046	.301	.649	1.541
X2	.417	.128	.498	3.265	.002	.649	1.541

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji multikolinearitas dalam tabel 4.20. di atas, diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,649 untuk Memonitor, dan Evaluasi berarti lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF diperoleh sebesar 1,541 untuk memonitor dan mengevaluasi, berarti lebih kecil dari 10,00. Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dengan uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji Heterokededastisitas yaitu:

- 1) Tidak terjadi heterokedastisitas, jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- 2) Terjadi heterokedastisitas, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. 21. Uji Heterokedastisitan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.967	1.146		2.588	.013
	Memonitor	-.062	.063	-.180	-.974	.336
	Evaluasi	-.045	.079	-.104	-.563	.577

Dari tabel 4.21 hasil uji heterokedastisitas mempunyai nilai t_{tabel} yang dicari pada distribusi nilai t_{tabel} dengan $N = 45$ dan $t = 0,025$ maka diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 2.0141$ Berdasarkan uji heterokededastisitas dengan metode Glesjer diperoleh nilai t untuk memonitor sebesar $-0,974$ dan evaluasi sebesar $-0,563$ berarti lebih kecil dari nilai t_{tabel} . Untuk nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,336$ untuk Memonitor, $0,577$ dan untuk evaluasi, berarti semuanya lebih besar dari pada $0,05$. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi heterokededastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t_1 (sebelumnya). Model pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan:

- 1) Jika d lebih kecil dari d_1 atau lebih besar dari $(4-d_1)$, maka hipotesis H_0 ditolak yang berarti terdapat autokorelasi.

- 2) Jika d terletak antara d_U dan $(4-d_U)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara d_L dan d_U atau di antara $(4-d_U)$ dan $(4-d_L)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.22 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.606 ^a	.367	.337	1.380	2.048

Sumber: Hasil olah data SPSS 16 (2015)

Berdasarkan tabel 4.22. hasil uji autokorelasi diperoleh nilai DW sebesar 2,048. Nilai DW akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel (n) 45 dan jumlah variabel *independent* (k) = 2, maka diperoleh nilai d_L sebesar 1,4298 dan d_U sebesar 1,6148 sehingga nilai $(4-d_U)$ sebesar 2,3852 . Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa $d_L = 1,4298 < DW = 2,048 < (4-d_U) = 2,3852$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah data yang diperoleh mendukung atau tidak hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini ada dua hipotesis yang telah diajukan dan diuji dengan teknik analisis regresi linier berganda. Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis.

Pengujian analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dan juga menunjukkan arah pengaruh tersebut.

Tabel 4.23. Regresi linear berganda

Y = 3,202 + 0,107X ₁ + 0,417X ₂	
R	= 0,606
R Square	= 0,367
F hitung	= 12,128
F tabel	= 3,22
Sig F	= 0.000
α	= 0,05

Berdasarkan tabel 4. 23. di atas diketahui persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 3,202 + 0,107X_1 + 0,417X_2$

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 3,202 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan nilai dari variabel memonitor (X_1) dan evaluasi (X_2) maka nilai kinerja (Y) adalah 3,202.

b. Memonitor

Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0.107 dan tanda positif (+) menunjukkan hubungan yang searah. Nilai 0,107 menunjukkan apabila setiap pertambahan satu satuan nilai variabel memonitor maka kinerja akan naik 10,7% dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel memonitor berkorelasi positif dengan kinerja.

c. Evaluasi

Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,417 dan tanda positif (+) menunjukkan hubungan yang searah. Nilai 0,417 menunjukkan apabila setiap pertambahan nilai 41,7% variabel evaluasi maka kinerja akan naik 41,7% dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa variabel evaluasi berkorelasi positif dengan kinerja.

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel tidak bebas yang dijelaskan oleh regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, jika $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan yang sempurna. Sedangkan apabila nilai $R^2 = 1$ maka ada hubungan antara variasi Y dan X atau variasi dari Y dapat diterangkan oleh X secara keseluruhan.

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.337	1.380

Sumber: Hasil olah data SPSS 16 (2015)

Berdasarkan tabel 4.24. di atas, nilai R^2 dalam penelitian ini adalah sebesar 0,367. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel *independent* yaitu memonitor dan evaluasi terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 36.70% sedangkan sisanya 63,30% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel memonitor dan evaluasi dalam model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan *rotary* pada PT. Surya Satria Timur Corp (SSTC) Banjarmasin maka dilakukan uji F

Tabel 4.25. Hasil uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.421	2	23.210	12.182	.000 ^a
	Residual	80.024	42	1.905		
	Total	126.444	44			

Sumber: Hasil olah data SPSS 16 (2015)

Berdasarkan tabel 4.25.. di atas, nilai F_{hitung} sebesar 12,182 di mana nilai ini lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar (3,22) dan nilai signifikansi F sebesar 0,000, di mana nilai ini lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor memonitor dan evaluasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *rotary* pada PT. Surya Satria Timur Corp (SSTC) Banjarmasin.

Berdasarkan uji tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor memonitor dan evaluasi berperan penting terhadap kinerja karyawan dan terhadap peningkatan perusahaan dan tujuan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan seperti yang yang dinyatakan oleh Roberto Mockler pengawasan adalah sebuah sistematik yang berguna dalam peraturan bisnis untuk membandingkan dengan yang telah ditentukan oleh standar, perencanaan maupun tujuan yang menjelaskan kinerja telah sesuai dengan

standar kerja dan dibutuhkan tindakan pengulangan untuk dapat melihat bahwa manusia dan segala sumber yang terkait dapat bekerja seefektif mungkin dan seefisien mungkin untuk dapat mencapai tujuan dari pengawasan yang telah ditentukan perusahaan, dengan demikian pengawasan di PT. SSTC sudah memenuhi kriteria proses pengawasan yang baik yaitu menjalankan serangkaian kegiatan di dalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu pekerjaan dalam suatu organisasi yang terdiri dari beberapa tindakan atau langkah pokok tertentu yang bersifat fundamental terhadap pengawasan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Tipe pengawasan yang digunakan untuk pengawasan disini yaitu pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan yang merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dahulu, atau ada syarat tertentu harus dipenuhi dahulu sebelum kegiatan dapat dilanjutkan. Dalam istilah lain disebut pengendalian yang berkesinambungan, yaitu pengendalian yang mengawasi aktifitas karyawan yang dilakukan terus menerus untuk memastikan konsisten dengan standar-standar kinerja yang ada di perusahaan.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk memprediksi ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Jika dalam pengujian dipastikan bahwa koefisien regresi suatu variabel

independent tidak sama dengan nol, maka variabel *independent* tersebut berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Sebaliknya, jika dalam pengujian tersebut dipastikan bahwa koefisien regresi suatu variabel *independent* sama dengan nol, maka variabel *independent* tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

Tabel 2.26 Hasil Uji secara parsial (Uji t)

Modelsecr	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.202	1.844		1.737	.090
X1	.107	.102	.159	1.046	.301
X2	.417	.128	.498	3.265	.002

Sumber: Hasil olah data SPSS 16

Tabel 4.26. di atas menunjukkan hasil uji t yang bertujuan menguji pengaruh variabel *independent*, yaitu memonitor dan mengevaluasi dan diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 2.0141$. Berdasarkan hasil uji t di atas, maka ditarik kesimpulan:

1. Memonitor

Hasil uji t dalam tabel 4.26. di atas menunjukkan nilai koefisien bernilai positif dan variabel sosial diperoleh t_{hitung} sebesar 1,046 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,0141 dengan tingkat signifikansi 0,301 lebih besar dari 0,05. Maka berdasarkan hal tersebut variabel memonitor tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *rotary* pada PT. Surya Satria Timur Corp (SSTC) Banjarmasin.

Fungsi memonitor untuk menjamin atau memastikan bahwa pegawai atau karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik seperti yang telah direncanakan dan kemudian melakukan tindakan koreksi jika terdapat kesalahan-kesalahan. Dalam hal ini jika terjadi kesalahan para pemimpin hendaknya mengambil tindakan perbaikan.

Namun fungsi memonitor disini yaitu di PT. SSTC setelah dilakukan perhitungan dari hasil kuesoner atau angket dan diuji secara parsial atau uji t diketahui fungsi memonitor disini tidak berpengaruh secara parsial ini berarti apabila memonitor tidak diikuti dengan koreksi maka fungsi memonitor tidak dapat berjalan baik terhadap pengawasan dan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Evaluasi

Hasil uji t dalam tabel di atas menunjukkan variabel evaluasi diperoleh nilai koefisien positif, t_{hitung} sebesar 3,255 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0141 dan tingkat signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05. Maka berdasarkan hal tersebut variabel evaluasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *rotary* pada PT. Surya Satria Timur Corp (SSTC) Banjarmasin.

Fungsi evaluasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengukur dan menilai apakah para pegawai atau karyawan bekerja baik dan membandingkan hasil pekerjaan mereka dengan standar yang telah ditetapkan setelah dilakukan uji t atau uji parsial diketahui bahwa fungsi

evaluasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ini berarti evaluasi berperan penting untuk mengawasi kinerja karyawan dan tujuan pengawasan menemukan kelemahan dan kesalahan untuk kemudian dikoreksi dan mencegah pengulangan telah terlaksana dengan baik, sehingga dengan evaluasi yang dilakukan pengawas kinerja karyawan *Rotary* pada PT. SSTC akan menjadi lebih baik dan meningkat.

E. Pengawasan Pada PT. Surya Satria Timur Corp (SSTC) Banjarmasin di Lihat dalam Perfektif Syariah

Pengawasan merupakan salah satu aktivitas atau fungsi manajemen yang terkait dengan fungsi lainnya, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, penetapan dan pelaksanaan keputusan. Pengawasan merupakan fungsi derivasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas manajemen berjalan sesuai dengan tujuan yang direncanakan dengan performa sebaik mungkin.

Pengawasan dalam pandangan islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Pengawasan (*control*) dalam ajaran islam (hukum syariah), paling tidak terbagi menjadi dua hal, yaitu :

Pertama, kontrol yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah swt. Seseorang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hamba-Nya, maka ia kan bertindak hati-hati. Ketika sendiri, ia yakin

bahwa Allah yang kedua dan ketika beruda, ia yakin Allah yang ketiga.¹ Seperti yang tercantum dalam Q.S Al-Mujādilah ayat 7, sebagai berikut:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يَكُونُ مِنْ
 نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَىٰ مِنْ ذَلِكَ
 وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ آيِنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يَنْبِئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ
 إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

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*”.²

Kedua, sebuah Pengawasan akan lebih efektif jika sistem pengawasan tersebut juga dilakukan dari luar diri sendiri. Sistem pengawasan itu dapat terdiri atas mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian

¹ Didin Hafidhuddin dan Hendra Tantung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, (Jakarta : Gema Insani Perss, 2003), h. 156

² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta : Lembaga Pencetakan Al-Qur'an), h.623.

tugas yang telah didelegasikan, kesesuaian antara penyelesaian tugas dan perencanaan tugas dan lain-lain.³

Koreksi terhadap kesalahan dalam islam sebenarnya sangat persuasif dan edukatif. Cara persuasif dan edukatif ini dimaksudkan untuk tidak memermalukan yang bersangkutan. Sebagai seorang yang beriman dan bertaqwa hanya pada Allah yang bersangkutan kalau sudah diberitahu segera membetulkan kembali kesalahannya dan ia tidak lagi melakukannya. Koreksi yang persuasif dan edukatif ini dapat dilakukan dalam tiga alternative yaitu : *tawa shaubil haqqi*, *tawa shaubil shabri* dan *tawa shaubil murhamah*.

1. *Tawa shaubil haqqi* yaitu saling menasehati atas dasar kebenaran sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-'Ashr ayat 3, sebagi berikut:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ

Artinya: “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran”.⁴

1. *Tawa shawbis shabri*, yaitu saling menasehati atas dasar kesabaran sebagaimana Firman Allah dalam Q.S. Al-'Ashr ayat 3, sebagi berikut :

وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: “...dan saling menasehati untuk kesabaran”.⁵

³ *ibid.*, h. 157

⁴ Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 482.

⁵ *Ibid.*, 482.

2. *Tawa shawbil marhamah*, yaitu saling menasehati atas dasar kasih sayang sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Balad ayat 17, sebagai berikut:

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ

Artinya: “kemudian dia termasuk orang-orang yang beriman, dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk kasih sayang”.⁶

Islam juga memerintahkan setiap individu untuk menyampaikan amanat yang dititipkan kepadanya sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Nisā' ayat 58, berikut ini:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “sesungguhnya, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil”. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha mendengar, Maha Melihat (Q.S. Al-Nisa: 58)⁷

Selain itu filosofi pengawasan dalam islam juga bertumpu pada tanggung jawab individu, amanah dan keadilan. Islam memerintahkan setiap orang bertanggung jawab atas tugas kepemimpinannya sebagaimana hadist Nabi SAW :

عَنِ ابْنِ عُمَرَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، أَنَّهُ قَالَ : أَلَّا كُلتُكُمْ رَاعٍ. وَكُلتُكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَ عِيَّتِهِ، فَالْأَمْرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَ عِيَّتِهِ، وَالرَّ جُلُّ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَهُوَ مَسْئُولٌ

⁶ *Ibid.*, h. 476.

⁷ Departemen Agama RI, *op.cit.*, h. 69.

عَنْهُمْ. وَالْمَرْأَةُ رَاعٍ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ. وَهِيَ مَسْئُؤَةٌ عَنْهُمْ. وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ, وَهُوَ مَسْئُؤٌ عَنْهُ. أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُؤٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ⁸.

Artinya: “Bersumber dari Ibnu Umar r.a. dari ke Nabi Saw. Bahwa beliau bersabda, “ketahuilah bahwa masing-masing kalian adalah sebagai pemimpin, dan masing-masing kalian bakal dimintai pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya. Misalnya seorang penguasa yang memimpin masyarakat luas adalah sebagai pemimpin dan dia akan dimintai pertanggung jawaban perihal kepemimpinannya; seorang suami adalah sebagai pemimpin keluarganya dan dia akan dimintai pertanggung jawaban perihal kepemimpinannya; seseorang isteri mengurus rumah tangga suaminya dan anak-anaknya dan dia akan diminta pertanggung jawaban perihal kepemimpinannya; dan seorang budak adalah sebagai pemimpin yang mengurus harta benda majikannya dan dia akan diminta pertanggung jawaban perihal kepemimpinan. Ketahuilah masing-masing kalian adalah sebagai pemimpin, dan masing-masing kalian bakal dimintai pertanggung jawaban perihal kepemimpinannya.” (Muslim: VI)⁹

Berdasarkan jawaban responden terhadap pengawasan pada PT. Surya Satria Timur Corp (SSTC) Banjarmasin dan dilihat dari tinjauan presfektif syariah sesuai dengan ayat dan hadis diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan di PT SSTC ini sudah sesuai dengan presfektif syariah, karena karyawan di perusahaan ini sudah melakukan tugas sesuai dengan ketentuan syariah.

⁸ Abi Husain Muslim ibn al-Hajjaj, *Shahih Muslim*, (Beirut: Dar al-kotab al-‘Ilmiah, 2007), vol II, h. 105.

⁹ Muhammad Nashiruddin Al-Albani, *Ringkasan Shahih Muslim*, (Jakarta: Pustaka as-sunnah, 2009), Cet ke-1, h. 864-865.

Pertama, kontrol yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah Swt. Seseorang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hamba-Nya, maka ia akan bertindak hati-hati. Ketika sendiri, ia yakin bahwa Allah yang kedua dan ketika beruda, ia yakin Allah yang ketiga.¹⁰ Dan karyawan *rotary* telah melakukan tugasnya sesuai presfektif syariah yaitu menjalankan tugas yang seharusnya mereka lakukan yaitu bekerja sesuai dengan tugas mereka.

Kedua, sebuah Pengawasan akan lebih efektif jika sistem pengawasan tersebut juga dilakukan dari luar diri sendiri. Sistem pengawasan itu dapat terdiri mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas yang telah didelegasikan, kesesuaian antara penyelesaian tugas dan perencanaan tugas dan lain-lain. Ada satu hal yang harus dipahami oleh seorang manajer atau pemimpin yaitu sebuah pengawasan akan berjalan dengan baik jika masing-masing manajer atau pemimpin berusaha memberikan contoh terbaik kepada bawahannya. Bagaimana mungkin seorang bawahan akan baik, jika pemimpinnya tidak menjadikan diri mereka sebagai figur-figur yang patut dicontoh. Disini peran pengawas sebagai pimpinan yang mengawasi karyawan yang bekerja di bagian *rotary* sudah baik dapat dilihat dari jawaban sebagian besar responden yang menyatakan setuju dengan adanya pengawaan yang dilakukan oleh pengawas. Dapat disimpulkan peran pengawas sudah baik dan sesuai dengan presfektif syariah.

¹⁰ Didin Hafidhuddin dan Hendra Tantung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, (Jakarta : Gema Insani Perss, 2003), h. 156.