PENGARUH PENGAWASAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI OPHIR PASAMAN BARAT

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam pada Jurusan Ekonomi Islam

OLEH

GUSTIA YULIANTI

3213.110

JURUSAN EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)BUKITTINGGI

1438 H / 2017 M

PERSEMBAHAN

Pujisyukurdansujudkuhanyakepada Allah SWT

Semua yang akulalukan di duniainihanyauntukmenyembah-Mu

danmengharabkanridho-Mu

PadamuRasulullah, Muhammad SAW Teladanku…

Engkautunjukkankebenarandanjalanberakhlakmuliadisisi Nyakepadaku

Padamu Ayah, Sang Matahariku

PadamuIbu, Sang Bidadariku

Kaubasuhkesedihanku, kehampaanku

Dan ketidakberdayaanku

Kata-katamulaksanaembun dipadanggersangnuraniku

Memberikusetitikcahayadalamkekalutanberfikirku

Kaulabuhkanhatimuuntukku, dengantulustakberpamrih

Di kalaresainikianmendesahdanmenggalaukanjiwaku

Kauadadisana….

Ketikaakulelahdansemangatkupatahuntukmeneruskanperjuangan,

Terhentiolehkerikil-kerikil yang kurasaterlampautajam

Hinggaakhirnyaaku pun memilihjeda !!!

Kautetapadadisana…

Memberiisyaratuntuktetapbertahan

Dalamkelembutancintamu, kulihatkekuatan

Dalamtangis air matamu, kulihatsemangatmenggelora

Dalamdirimu, terkumpulseluruhdayadunia !

Relunghatimubegituindahhingga kami taksanggupmenggapaidalamnya

Derai air matamumenguntaisebuahharap

Di setiapshalatmalammu

Dalamlelahkaurangkai kata bijakuntuk kami

Menguraisenyumdisetiapperjalanan kami

Menderadoadisetiapdetiknafas kami

Ayah..ibu

Kauberliandihatiku

Nasehatmumemberikekuatanuntukku

Rangkulanmenjadipenyanggahkerapuhanku

Untukmenapakihari-haripenuhliku

Semogasemuaitutakakanpernahlayu!

By :Gustia yulianti

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **Gustia Yulianti NIM: 3213.110** dengan judul **"Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN VI OPHIR Pasaman Barat"**memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke Sidang *Munaqasah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bukittinggi, 03 Agustus 2017

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Asvari, S. Ag, M.Si	**Sandra Dewi, SE, MM**
NIP. 197403251999031003	**NIP. 197307172014112002**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi dengan judul: **"Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN VI Ophir Pasaman Barat"**, yang disusun oleh **Gustia Yulianti NIM 3213.110,** telah diuji dalam sidang Munaqasyah Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bukittinggi, pada hari **Sabtu** tanggal **09 September 2017** dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana ProgramStrata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam.

Bukittinggi, 15 September 2017

Ketua

Dr. Asyari, S.Ag, M.Si
NIP 197403251999031003

Tim penguji

Dr. Miswardi, SH. M. Hum
NIP 196612102005011005

Dra. Rusyaida, M. Ag
NIP 196906091997732001

Dr. Asyari, S. Ag, M.Si
NIP 197403251999031003

Sandra Dewi SE, MM
NIP 197307172014112002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

H. Harfandi, SE, M.Si
NIP. 19621110199903 1001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama/Nim	: GustiaYulianti/3213.110
Tempat /Tanggal Lahir	: Kp Dalam Kinali, 26 Agustus 1994
Fakultas/Jurusan	: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam
Judul Sripsi	: Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN VI Ophir Pasaman Barat.

Menyatakan dengan sesungguhnya karya ilmiah (skripsi) dengan judul di atas adalah benar hasil karya penulis. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya sendiri. Maka penulis bersedia diproses sesuai dengan hukum yang berlaku dan gelar keserjanaan penulis dicopot sampai batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 2017



Penulis

Gustia Yulianti

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul**"PENGARUH PENGAWASAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI OPHIR PASAMAN BARAT"** yang disusunolehGustia Yulianti, Nim.3213.110, JurusanEkonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

PTPN VI Ophir adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PTPN VI Ophir bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit serta bergerak di bidang pabrik penyulingan minyak mentah. Sehingga banyak masyarakat yang bekerja di PTPN VI Ophir, dalam menjalankan kegiatan sehari-hari PTPN VI Ophir Pasaman Barat mengadakan pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan namun tidak dilakukan secara maksimal dan terpadu.

Adapun masalah dari skripsi ini adalah : Bagaimana pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu angket. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu $Y= a + bx_1 + bx_{2,}$ korelasi, uji validitas, reliabilitas, uji t-Test.

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *software SPSS* dihasilkan analisis *output* menunjukkan bahwa secara nyata variabel yang dimiliki yaitu variabel pengawasan (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dapat dianalisis bahwa kedua variabel X tersebut berpengaruh dengan nilai $Y= 99{,}710 + 0{,}865X_1 + 0{,}346X_2$ dan nilai sig < 0,05. Sehingga, dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu pengawasan (X1) dan variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dan merupakan pengaruh positif yang menandakan hubungan yang baik atau pengaruh yang baik dan searah.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji dan syukur penulis ucapakan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kita rahmat serta karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul"**Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN VI OPHIR Pasaman Barat".** Juga tidak lupa pula penulis mengucapkan shalawat beriring salam kepada nabi junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW, beserta segenap keluarga dan sahabat serta pengikut beliau yang setia hingga akhir Zaman. Sebagai ungkapan rasa syukur dan terima kasih penulis atas terwujudnya penyelesaian skripsi ini. Sebagai suatu keharusan dan salah satu syarat bagi mahasiswa program strata satu (S1) IAIN Bukittinggi dalam menyelesaikan studi untuk mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam nantinya.

Dalam panulisan skripsi ini, penulis menghadapi berbagai macam halangan dan rintangan, namun penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan dan bimbingan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih, pertama sekali kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda **Jalinus (Buyung Lampah)** dan Ibunda **Warnida** yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, kesabaran dan pengorbanan. Serta atas bantuan dan arahan yang telah diberikan, penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga juga kepada:

1. Ibuk **Dr. Ridha Ahida M,Hum** selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi dan Bapak/Ibu Wakil Rektor, Bapak **H. Harfandi, SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Bapak **Yefri Joni, MA** selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam yang telah memberikan fasilitas kepada penulis dalam menuntut ilmu pengetahuan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi ini.

2. Bapak **Dr. Asyari, S.Ag, M.Si** dan Ibu **Sandra Dewi, SE, MM** selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan menyumbangkan buah pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak **Dr. Asyari, S.Ag, M.Si** selaku penasehat akademik yang telah memberi nasehatnya dan bimbingannya demi kelancaran proses belajar penulis.

4. Bapak dan Ibu pegawai perpustakaan yang telah menyediakan fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Bukittinggi yang juga memberikan masukan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

6. Bapak kepala beserta staf perpustakaan IAIN Bukittinggi yang telah menyediakan fasilitas peminjaman buku yang penulis butuhkan dalam penulisan skripsi ini.

7. Kakak-kakak dan adik tersayang **Susy Elvita, Weldawati, Nofriandi** dan **Nadya Violeta Amanda** terima kasih atas do'anya dan seluruh keluarga besarku, terima kasih telah memberikan motivasi baik dari moril maupun materil kepada penulis hingga terselesainya skripsi ini.

8. Terimakasih buat **Kakanda Noviko**, seseorang yang selalu memberikan motivasi dan memberikan semangat yang luar biasa untuk penulis.

9. Seluruh teman seperjuangan ku Mahasiswa IAIN Bukittinggi, Jurusan Ekonomi Islam angkatan 2013, terima kasih atas semua canda tawa, *support* dan berbagai macam pengalaman kalian semua. Indahnya persahabatan.

10. Rekan-rekan, sahabat, yang terutama kepada **Colak (Misri Wulanda), Ciinil (Ninil), Acik (Elvia), Gadih (Harisah), Titon (Tika)** terima kasih untuk supportnya.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis dalam pengetahuan dan pengulasan skripsi ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dari semua pihak untuk penulisan selanjutnya. Sehingga, kesempurnaan skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berperan serta dalam pengembangan ilmu yang digeluti saat ini. Atas segala bantuan yang telah diberikan, Penulis ucapkan terima kasih. Semoga amalan dan jasa baik yang telah diberikan mendapat balasan pahala di sisi Allah SWT. Amiin Ya Rabbal `Alamin. Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri dan memohon ampun dari dosa dan kekhilafan.

Bukittinggi, Juli2017

Penulis

Gustia Yulianti
BP. 3213.110

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **x**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Batasan Masalah 9
D. Rumusan Masalah 9
E. Tujuan Penelitian 9
F. Manfaat Penelitian 9
G. Penjelasan Judul 10
H. Kajian Terdahulu 12
I. Sistematika Penulisan 13

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan 15
   1. Pengertian Kinerja Karyawan 15
   2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan……. 16
   3. Indikator Kinerja 17
   4. Kinerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam 19

B. Pengawasan 20
1. Pengertian Pengawasan..... 20
2. Fungsi Pengawasan..... 22
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan..... 22
4. Jenis-Jenis Pengawasan 23
5. Indikator Pengawasan 24
6. Teknik-Teknik Pengawasan..... 24
7. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan 25
8. Pengawasan Dalam Pandangan Islam..... 27

C. Pelatihan 28
1. Pengertian Pelatihan..... 28
2. Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan 29
3. Indikator Pelatihan 35
4. Tujuan Pelatihan..... 36
5. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan..... 37
6. Pelatihan Dalam Pandangan Islam 38

D. Kerangka Pikir..... 39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian..... 42
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian..... 42
C. Populasi dan Sampel 42
D. Sumber Data..... 44
E. Teknik Pengumpulan Data 44
F. Uji Instrumen 45
G. Uji Hipotesis..... 47
H. Metode Analisis Data..... 48

BAB IV HASIL PENILITIAN

A. Gambaran Umum PTPN VI Ophir Pasaman Barat

1. Sejarah PTPN VI Ophir Pasaman Barat 49
2. Letak Geografis PTPN VI Ophir Pasaman Barat..... 52
3. Program-Program PTPN VI Ophir Pasaman Barat. 52
4. Kontribusi Kepada Masyarakat 53
5. Visi, Misi, Tata Nilai, Motto, Strategi, dan Tujuan PTPN VI Ophir Pasaman Barat..... 54

B. Gambaran Umum Responden..... 58

C. Hasil Pengujian Instrumen 61
   1. Uji Validitas 61
   2. Uji Reliabilitas 64
   3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 65

D. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)..... 67

E. Penjelsan Hasil Penelitian..... 68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 75

B. Saran 75

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Luas Lahan Dan Tahun Tanam Kebun Inti Dan Plasma PTPN VI Kebun Ophir 53

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 57

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 58

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 59

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 59

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status 60

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan..... 61

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan 62

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan 63

Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian 64

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda 65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir 40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Jika sesuatu yang ingin dicapai itu benar dapat diraih, maka tujuannya efektif, dan proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan.

Bekerja merupakan salah satu fungsi manusia dalam memenuhi kebutuhan dan keperluan hidup mendapat landasan yang sangat kuat dalam ekonomi syariah. Manusia memang diciptakan dimuka bumi ini untuk bekerja. Dalam Al-Quran surat Al-Balad ayat 4 Allah SWT berfirman:

لَقَدْ خَلَقْنَا ٱلْإِنسَـٰنَ فِى كَبَدٍ ﴿٤﴾

Artinya: *"Sesungguhnya kami menciptakan manusia dalam susah payah".(Q.S Al-Balad ayat 4)*

Menurut al-Rhaqib al-Isfahaniy dalam Mu'jam Mufradat Alfazh Al-Quran *"kabad"* atau susah payah mengingat kita bahwa manusia diciptakan Allah SWT berada dalam keadaan yang tidak pernah lepas dari kesulitan selama mereka memang bekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya. Dan hal ini terkait dengan rancangan lillahi yang melekat pada manusia sejak dari awal kehidupannya, yang selalu melewati tahap demi tahap.

Kualitas kerja yang *itqan* atau tuntas merupakan sifat pekerjaan tuhan. Kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islam.

وَتَرَى ٱلْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِىَ تَمُرُّ مَرَّ ٱلسَّحَابِ ۚ صُنْعَ ٱللَّهِ ٱلَّذِىٓ أَتْقَنَ كُلَّ شَىْءٍ ۚ إِنَّهُۥ خَبِيرٌۢ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾

Artinya: *"Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangkadia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu: Sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan" (Q.S An-Naml ayat 88).*

Rahmat Allah telah dijanjikan bagi setiap orang akan bekerja secara *itqan* yakni mencapai standar *ideal* secara teknis untuk itu diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal.

Menurut Hikman kinerja merupakan prilaku organisasi yang berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa inggris disebut *performance.* Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut[1]

Penelitian ini dilakukan di PTPN VI Ophir adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PTPN VI Ophir bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit serta bergerak di bidang pabrik penyulingan minyak mentah. Oleh karna itu, pentingnya tugas, fungsi dan wewenang perusahaan ialah meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan. Untuk mendapatkan hal yang demikian, perusahaan harus seefektif mungkin dalam menjalankan memperhatikan karyawan. Namun sayang pada prakteknya, masih ditemukan kinerja karyawan yang masih kurang maksimal. Kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada PTPN VI OPHIR Pasaman Barat diduga karena kurangnya pengawasan dan pelatihan bagi karyawan.

[1]Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hal 487

Menurut Winardi Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan, apakah kegiatan tersebut telah mencapai sasaran atau belum, apabila tejadi penyimpangan dimana penyimpangan itu sendiri dan bagaimana tindakan yang perlu dilakukan untuk mengatasi penyimpangan tersebut. Penyimpangan-penyimpangan setiap saat terjadi disetiap instansi, baik itu instansi pemerintah maupun swasta.[2]

Begitu juga dengan pengawasan di PTPN VI OPHIR yang telah penulis observasi dan juga melakukan wawancara sebelumnya pada salah seorang karyawan PTPN VI OPHIR Pasaman Barat tersebut yang bernama Yetri pada tanggal 3-September-2016, Pada dasarnya PTPN VI OPHIR ini selalu melakukan pengawasan dan pelatihan namun tidak dilakukan secara maksimal dan terpadu, karena kurang maksimalnya penetapan standar pengawasan oleh perusahaan sehingga karyawan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya masih ditemukan karyawan yang bolos pada saat jam kerja dengan menggunakan seragam kerja, sedangkan dalam Islam etos kerja muslim yang dianjurkan dalam suatu organisasi yaitu tata cara pelaksanaannya sesuai dengan *syari'ah, al-halalah* atau baik dan bermanfaat. Pengawasan merupakan bagian dari kewenangan umum perusahaan yang melekat pada setiap perusahaan sejak perusahaan tersebut dibentuk. Dan dalam pandangan Islam pengawasan

[2]Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, (Bandung: Alumni, 1979), hlm, 80

dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak, pengawasan dalam pandangan Islam 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 selalu mengawasi hamba-hambanya, maka ia akan bertindak hati-hati. Dalam Surat Al-Mujaadalah ayat 7 telah dijelaskan bahwa:

أَلَمۡ تَرَ أَنَّ ٱللَّهَ يَعۡلَمُ مَا فِي ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَمَا فِي ٱلۡأَرۡضِۖ مَا يَكُونُ مِن نَّجۡوَىٰ ثَلَٰثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمۡ وَلَا خَمۡسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمۡ وَلَآ أَدۡنَىٰ مِن ذَٰلِكَ وَلَآ أَكۡثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمۡ أَيۡنَ مَا كَانُواْۖ ثُمَّ يُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُواْ يَوۡمَ ٱلۡقِيَٰمَةِۚ إِنَّ ٱللَّهَ بِكُلِّ شَيۡءٍ عَلِيمٌ ٧

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".*

Kemudian baru didasari atas ketakwaan yang tinggi kepada Allah, dimana dengan adanya ketakwaan kepada Allah, maka akan ada rasa takut untuk melakukan suatu kecurangan dalam pekerjaan dan merasa diri bahwa Allah selalu melihat apa yang kita perbuat.

Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Dengan adanya pelatihan yang tepat dapat menjadikan karyawan bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kopetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah pernah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurusi persoalan kaum muslimin dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk[3]

Atasan perlu memeberikan perhatian ekstra guna membantu pekerjaan dari karyawannya. Memberikan petunjuk secara bijaksana, tidak dengan kesombongan dan merendahkan orang lain. Allah berfirman dalam surat An-Nahl ayat 125 yang berbunyi:

ٱدۡعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِٱلۡحِكۡمَةِ وَٱلۡمَوۡعِظَةِ ٱلۡحَسَنَةِۖ وَجَٰدِلۡهُم بِٱلَّتِي هِيَ أَحۡسَنُۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعۡلَمُ بِمَن ضَلَّ عَن سَبِيلِهِۦۖ وَهُوَ أَعۡلَمُ بِٱلۡمُهۡتَدِينَ ١٢٥

Artinya : *serulah (manusia) kepada jalan tuhan-Mu dengan hikmah (hikmah : ialah perkataan yang tegas dan benar yangdapat membedakan antara hak dan yang bathil), dan pelajaran yang baik dan bantulah mereka dengan cara yang baik. (QS An-Nahl 16:125).*[4]

[3]Ahmad Ibrahim Ibnu Sina, *Manajemen Syariah "sebuah kajian historis dan kontemporer",*(Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006), hlm. 117

[4]Ahmad Ibrahim Ibnu Sina, *Manajemen Syariah "sebuah kajian historis dan kontemporer",*(Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006),hlm. 119

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang mereka bekerja dengan baik.[5]

Disisi lain, pelatihan dianggap sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mngaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurang dampak–dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. Jadi pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi dimana para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan tentang suatu pekerjaan.

Menurut Veithzal Rivai Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Namun yang tejadi sehubungan dengan pelatihan menunjukkan bahwa adanya perekrutan karyawan baru yang belum memiliki keahlian, sehingga harus diadakan pelatihan. Hal-hal lain juga perlu diperhatikan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang professional sesuai bidang

[5] Ahmad Ibrahim Ibnu Sina, *Manajemen Syariah "sebuah kajian historis dan kontemporer",*(Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006),hlm. 122

tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efesien, efektif, kreatif produktif, serta tanggung jawabnya.[6]

Karyawan juga jarang mendapat pelatihan oleh perusahaan, pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan dan merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pelatihan karyawan perlu dilakukan baik untuk karyawan baru maupun lama secara terencana dan berkesinambungan. Pelatihan terhadap karyawan dewasa ini dirasakan semakin penting manfaatnya, disebabkan adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan akibat kemajuan dari teknologi serta semakin ketatnya persaingan antara perusahaan atau organisasi. Maka dari penjabaran di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini yaitu "***Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN VI Ophir Pasaman Barat*".**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu :

1. Kinerja karyawan PTPN VI Ophir Pasaman Barat masih kurang maksimal.
2. Kinerja karyawan tidak sesuai dengan hasil yang dinginkan.
3. Pengawasan karyawan PTPN VI Ophir Pasaman Barat masih perlu ditingkatkan.

---

[6]Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM,* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009) hlm. 228

4. Masih kurang maksimalnya kebijakan pengawasan karyawan PTPN VI Ophir Pasaman Barat.
5. Masih perlunya peningkatan pelatihan pada karyawan lama dan baru.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian terarah sehingga tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka perlu adanya pembatasan ruang lingkup dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis membatasi penelitian pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengawasan dan pelatihan sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini dianggap tidak mempengaruhi atau diabaikan.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka rumusan penelitian ini yaitu Bagaimana Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VI Ophir Pasaman Barat?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah Untuk melihat Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VI Ophir Pasaman Barat.

F. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian adalah

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam melaksanakan suatu Pengawasan dan pelatihan agar terciptanya sebuah kinerja yang lebih baik di PTPN VI OPHIR Pasaman Barat.

2. Manfaat praktis

Diharapkan Penelitian ini bisa menjadi referensi dan serta masukan bagi karyawan PTPN VI OPHIR Pasaman Barat bagaimana pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN VI OPHIR Pasaman Barat tersebut.

3. Manfaat prasarat

Penelitian ini dilakukan dalam rangka prasyarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi Islam pada Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi.

G. Penjelasan Judul

Agar dalam penulisan ini tidak terjadi kerancuan makna atau salah persepsi, maka dipandang perlu dalam penulisan ini dicantumkan definisi dari permasalahan yang di angakat.

Pengaruh Pengawasan : Rangkaian kegiatan yang dilakukan seseorang pimpinan untuk mengukur tingkat efektif dan efisiensi kerja personil dengan menggunakan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.[7]

Pelatihan Karyawan :Sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam

[7]Winarti styorini, 2013, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kota Waringin Barat Pangkalan Bun*.skripsi.universitas antakusuma.

melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.[8]

Kinerja :Hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa inggris disebut *performance.* Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut.[9]

PTPN VI OPHIR :Suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PTPN VI Ophir Pasaman Barat bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit serta bergerak di bidang pabrik penyulingan minyak mentah.

Jadi yang dimaksud dari judul di atas adalah sejauh mana daya yang ada atau yang timbul dari suatu pengawasan dan pelatihan dalam meningkatkan atau menciptakan suatu kinerja karyawan menjadi lebih baik pada PTPN VI OPHIR Pasaman Barat.

H. Kajian Terdahulu

Agar penelitian ini terarah maka peneliti merasa perlu memaparkan penelitian terdahulu yang berjudul

[8] Denny Bagus, *pelatihan tenaga kerja*, jurnal-sdm.blogspot.co.id

[9]Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hal 487

1. Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Tanjung Balai Asahan yang diteliti oleh Muhammad Alfahmi. SE.,MM Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis UNPAB Medan dengan hasil penelitian. Lemahnya pengawasan yang dilakukan pimpinan sehingga kinerja pegawai kurang maksimal, kurangnya pelatihan menyebabkan prosedur kerja kurang berjalan optimal.
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Pada Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya Palembang yang diteliti oleh Lukmanul Hakim Dosen STIE Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya dengan hasil penelitian kurangnya keterampilan dan kwalitas kerja karyawan disebabkan kurangnya pemahaman dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

Agar penelitian terarah yang menjadi pembeda antara penelitian di atas dengan penelitian penulis adalah penelitian di atas meneliti tentang pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Sedangakan penelitian yang dilakukan penulis yaitu tentang pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang mana di dalam pembahasan ada mengenai bagaimana pandangan Islam terhadap pengawasan dan pelatihan tersebut.

I. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulisan perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I **:** PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berfungsi sebagai pengantar informasi Pokok-pokok penting yang dijadikan komponen dalam pendahuluan adalah terdiri dari tujuh sub bab yaitu : Latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan judul, sistematika penulisan.

BAB II **:** LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bab tinjauan pustaka yang merupakan sumber landasan dan penunjang teori dalam penelitian ini sehingga relevan dengan masalah yang dirumuskan bab ini terdiri dari tiga sub bab yaitu : Teori pendukung, kerangka pikir.

BAB III **:** METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, uji instrumen, metode pengumpulan data.

BAB IV **:** HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan bab pembahasan yang berisikan tentang bagaimana pengaruh pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI OPHIR Pasaman Barat.

BAB V **:** PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hikman kinerja merupakan prilaku organisasi yang berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sma dengan prestasi kerja atau dalam bahasa inggris disebut *performance.* Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut[10]

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan perusahaan. Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan-karyawan yang terbaik guna memajukan perusahaan.

Pengertian kinerja karyawan sendiri yaitu sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak para karyawan memberikan kontribusi dari segi kuantitas dan kualitas *output* dari pekerjaan yang mereka lakukan, lamanya waktu untuk menghasilkan *output* kehadiran karyawan dan lain sebagainya.

Dilain pihak, kinerja karyawan diartikan sebagai gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di ukur dari akibat yang akan dihasilkan.

---

[10]Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hal 487

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.[11]

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan menurut Gibson adalah:

a. Variabel individu, yang terdiri dari: Pemahaman terhadap pekerjaan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya)
b. Variabel organisasi, terdiri dari: Kepemimpinan desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi dan sebagainya.
c. Sedangkan menurut Stoner kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor-faktor persepsi.

Robert L. Mathis dan John Jackson mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sesorang adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan karyawan
2) Motivasi
3) Dukungan atau dorongan yang diterima
4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5) Hubungan dengan organisasi atau perusahaan

[11] Budi W. Soetjipto, dkk, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1991),hal 167

3. Indikator Kinerja

Sistem penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen. Elemen pokok sistem penilaian prestasi ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut dan pemberian umpan balik kepada karyawan dan manajer personalia. Meskipun manajer personalia merancang sistem penilaian prestasi kerja pada umumnya atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

a. Loyalitas

   Yaitu kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi

b. Tanggung jawab

   Yaitu rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.

c. Keterampilan

   Yaitu kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

d. Pengetahuan

Yaitu kemampuan pegawai untuk menguasai semua hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.[12]

Benardin mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu.

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara *ideal* dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diingkan dilihat dari sudut koordinasi ynag dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya.

---

[12]Rita puspitasari, 2014.*Pengaruh Pengawasan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Tugas Akhir. Universitas Yogyakarta Fakultas Ekonomi.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjaannya tanpa minta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas.

6) Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaan. Menurut Soeprihanto dalam Utomo ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: prestasi kerja, rasa tanggung jawab.[13]

4. Kinerja dalam perspektif ekonomi Islam

Dalam perspektif ekonomi syari'ah, kesadaran bahwa manusia merupakan makhluk pada Al-Quran surah Al-'Alaq ayat 1-5, yang diciptakan sebagai hamba yang semata mata mengabdikan diri kepada Allah SWT. Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 30 yang mendapat amanah untk mengelola bumi, meraih keselamatan dan kemaslahatan dunia dan akhirat (al mashalih fi aldarain) adalah keyakinan yang melandasi semua prilaku dan aktifitas manusia. Melalui derivasi kedudukanya sebagai pengabdi Allah manusia menampilkan jati dirinya sebagai mahkluk yang senantiasa menjunjung tinggi moralitas *(al-akhlaq alkarimah),* sumber keunggulan dan kemuliaan diri, sementara dengan kesadaran sebagai khalifah manusia membangun dan

[13] Lina Fidyastuti, 20015.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Di Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT Totalcare Nutraceutical Surabaya.* Jurnal Ilmu Manajemen Magistra

mengembangkan ilmu pengetahuan serta keterampilannya memanfaatkan anugrah Allah.[14]

Dalam hal ekonomi Islam memiliki konsep yang berbeda dengan konsep lainya. Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta dan kekayaan yang dapat dimiliki, meski untuk memperolehnya diperlukan bekerja. Bagian ini adalah bagian dari *sunnatullah* yang harus dijalankan manusia. Alam dengan segala sumber dayanya telah dibentangkan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tiada yang meragukan kekuasaan Allah dalam hal menyediakan rezeki yang berbeda-beda bagi setiap makhluknya. Di dalam usaha kepemilikan dan berusaha dalam mengelola sumber-sumber ekonomi merupakan perkara yang saling berkaitan. Meskipun usaha dan kerja manusia tidak menjamin diperbolehkanya kepemilikan, manusia harus meletakan profesionalisme di dalamnya. Sebab melaksanakan suatu aktivitas ekonomi tanpa berusaha mencapai hasil adalah sia-sia, karena itu, yang dituntut dari manusia adalah sikapkesadaran untuk mencurahkan kemampuan seoptimal mungkin agar mencapai keberhasilan usaha.[15]

B. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Menurut Winardi Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan, apakah kegiatan tersebut telah mencapai sasaran atau belum, apabila tejadi penyimpangan dimana penyimpangan itu

[14] Ali, *Muhammad Psikologi,* (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2004,) hlm. 4
[15] Yusanto Ismail. *Pengantar Ekonomi Islam*, (Penerbit Al-Azhar,2009) hlm. 183

sendiri dan bagaimana tindakan yang perlu dilakukan untuk mengatasi penyimpangan tersebut. Penyimpangan-penyimpangan setiap saat terjadi disetiap instansi, baik itu intansi pemerintah maupun swasta.

Pengawasan didefenisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana dan tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu, untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tresebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat sumber daya manusia digunakan seefektif dan seefisien mungkin di dalam mencapai tujuan[16]

Kelancaran operasional adalah kepentingan utama bagi manajemen puncak (*top management*). Melalui pengawasan manajer dapat memastikan tercapai atau tidaknya harapan mereka. Pengawasan juga dapat membantu dalam mengambil keputusan yang lebih baik. Pengawasan merupakan segala kegiatan penelitian, pengamatan dan pengukuran terhadap jalannya operasional berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, penafsiran dan perbandingan hasil yang dicapai dengan standar yang diminta, melakukan tindakan koreksi penyimpangan, dan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan yang digunakan.[17]

Berdasarkan beberapa defenisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu untuk menjaga agar

---

[16]Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, (Bandung: Alumni, 1979), hlm, 80

[17]*Zainal Arifin, Dasar-dasar Manajemen Bank Syari'ah,*(Jakarta : Alvabet, 2002), cet ke 1 hlm. 132

pekerjaan tersebut terarah menuju pencapaian tujuan seperti yang direncanakan semula.

2. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah :

a. Sebagai sarana manajemen untuk memberikan apakah pengendalian yang telah dilakukan oleh manajemen sudah mencukupi serta telah dikerjakan dengan efektif.
b. Untuk memberikan penilaian apakah organisasi telah berjalan sesuai aturan aturan yang telah ditetapkan seperti yang telah dilaporkan oleh pelaksana organisasi.
c. Untuk memberikan penilaian apakah setiap bagian dari manajemen telah mengerjakan fungsi yang telah menjadi tanggung jawabnya.
d. Untuk memastikan apakah pekerjaan telah dilakukan secara efektif dan efisien.
e. Untuk memastikan apakah tujuan organisasi telah tecapai atau tidak[18]

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Perkembangan sistem pengawasan yang dilakukan, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi pengawasan, berikut ini akan dikemukakan berbagai pendapat ahli.

Menurut Winardi menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi batas-batas atas berbagai macam situasi yang ada sebagai berikut :

[18]*Ibrahim Lubis, Pengadilan dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen,* (Jakarta: ghalia Indonesia, 1985), hlm 154.

a. Kesamaan fungsi yang akan disupervisi (diawasi)

b. Kompleksitas fungsi yang disupervisi.

c. Koordinasi yang diperlukan antara fungsi yang disupervisi.

d. Perencanaan yang diperlukan bagi fungsi yang disupervisi.

Makin banyak waktu yang diperlukan seseorang manajer untuk melaksanakan perencanaan untuk fungsi-fungsi yang akan disupervisi, makin kecil ruang lingkup pengawasan yang tepat.

5. Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Andri Feriyanto E. Shyta Triana pada dasarnya ada beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan, yaitu :

a) Pengawasan *Intern* dan *Ekstern*

pengawasan *intern* adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. pengawasan dalam bentuk ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat *(built in control)* atau pengawasan secara rutin. pengawasan *ekstern* adalah pemeriksaan yang dilakukna oleh unit di luar organisasi yang diawasi.

b) Penagawasan *Preventif* dan *Represif*

pengawasan *Preventif* lebih dimaksudkan sebagai pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegitana sebelum kegitana itu dilakukan atau dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan.

pengawasan *represif* adalah pengawasan yang dilakukna terhadap suatu kegitatan setelah kegiatan itu dilakukan.

c) Pengawasan Pasif dan Aktif

pengawasan dekat (pasif) dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilaksanan di tempat kegiatan yang bersangkutan. hal ini berbeda dengan pengawasan jauh (pasif) yang melakukan pengawasan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggung jawaban pelaksanaan kegitan.[19]

6. Indikator Pengawasan

Adapun indikator pengawasan menurut Sutikno adalah :

a. Adanya pelaksanaan tugas yang sudah ditentukan (*job description)*
b. Memeriksa hasil-hasil kerja yang dilaksakan oleh seluruh pegawai.
c. Adanya sousi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan atau kendala ada saat pelaksanaan kegiatan.
d. *Monitoring* pelaksanaan kerja.

7. Teknik-Teknik Pengawasan

Menurut Siagian Proses pengawasan pada dasarnya dilakukan dengan mempergunakan dua macam teknik yaitu:

[19] Lukmanul Hakim, 2011. *Pengaruh Pelatihan Terhadap efektifitas Kerha Pegawai Administrasi Pada Program Pascasarjana.*Skripsi : Universitas Sriwijaya Palembang.

a. Pengawasan Langsung

Yaitu pengawasan yang dilakukan sendiri oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan langsung datang dan memeriksa kegiatan yang sedang dijalankan oleh bawahan. Pengawasan langsung dapat berbentuk:

a) Inspeksi langsung

b) *On-the-spot observation*

c) *On-the-spot report*

b. Pengawasan tidak langsung

Pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Baik itu tertulis maupaun lisan.[20]

8. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan *(coorporation)* sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan. Berangkat dari deskripsi tersebut, Bacal menjelaskan bahwa kinerja perusahaan diawali dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standar telah ditentukan perusahaan melibatkan

[20]Lukmanul Hakim, 2011. *Pengaruh Pelatihan Terhadap efektifitas Kerha Pegawai Administrasi Pada Program Pascasarjana.*Skripsi : Universitas Sriwijaya Palembang.

penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, perlatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan dan ruang, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja. Proses peningkatan kinerja sebagaimana di atas merupakan suatu *indicator* yang merupakan suatu aktivitas terencana dan berkesinambungan serta berhubungan dengan orang lain, maka untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki metode yang dinilai kurang efektif. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan yaitu adanya kesempatan bagi karyawan untuk kreatif dan memiliki inisiatif yang didukung oleh perusahaan dengan ketentuan tidak menyimpang dan tidak menimbulkan dampak yang merugikan perusahan atau karyawan lainnya, pengawasan memiliki implikasi atau fungsi sebagai umpan balik atas prestasi karyawan dan perusahaan, hal tersebut dapat diartikan bahwa jika pengawasan yang dilakukan dengan benar sesuai dengan peraturan perusahaan atau perundang-undangan serta dirasa cukup adil (*perceived distributive justice*) akan memacu semangat dan motivasi yang menimbulkan dampak peningkatan kinerja perusahaan.[21]

[21]Selvy Sufyani Suseno, 2013, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jember*, Skripsi. Universitas Jember Fakultas Ekonomi

9. Pengawasan dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam pengawasan dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak, pengawasan dalam pandangan Islam terbagi menjadi dua hal, yaitu:[22]

Pertama, kontrol yang berasal dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Seseorang yang yakin bahwa Allah pasti selalu mengawasi hamba-hambanya, maka ia akan bertindak hati-hati. Dalam Surat Al-Mujaadalah ayat 7 telah dijelaskan bahwa:

أَلَمۡ تَرَ أَنَّ ٱللَّهَ يَعۡلَمُ مَا فِي ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَمَا فِي ٱلۡأَرۡضِۖ مَا يَكُونُ مِن نَّجۡوَىٰ ثَلَٰثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمۡ وَلَا خَمۡسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمۡ وَلَآ أَدۡنَىٰ مِن ذَٰلِكَ وَلَآ أَكۡثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمۡ أَيۡنَ مَا كَانُواْۖ ثُمَّ يُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُواْ يَوۡمَ ٱلۡقِيَٰمَةِۚ إِنَّ ٱللَّهَ بِكُلِّ شَيۡءٍ عَلِيمٌ ٧

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".*

Kemudian baru didasari atas ketakwaan yang tinggi kepada Allah, dimana dengan adanya ketakwaan kepada Allah. Maka akan ada rasa takut

[22]Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung*, Manajemen Syari'ah dalam Praktik,* (Jakarta: Gema Insani press, 2003. 156

untuk melakukan suatu kecurangan dalam pekerjaan dan merasa diri bahwa Allah selalu melihat apa yang kita perbuat.

Kedua sebuah pengawasan akan lebih efektif jika sistem pengawasan tersebut dilakukan dari luar diri sendiri atas mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas.[23]

C. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Rymond Noe, pelatihan merupakan uasaha yang direncanakan oleh perusahaan (organisasi) untuk memfasilitasi pembelajaran kopetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Tujuan utama pelatihan adalah agar pengetahuan, keterampilan dan perilaku–perilaku tadi dapat diterapkan dalam aktifitas sehari–hari dalam lingkungan kerja[24]

Benardin mendefenisikan pelatihan *(training)* merupakan segala kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu/ karyawan sesuai pekerjaan atau jabatan yang dipegangnya atau berhubungan dengan tugas yang ia emban[25]

---

[23]Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung*, Manajemen syari'ah dalam praktik,* (jakarta : Gema Insani Press, 2003), hlm, 156

[24]Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM,* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009) hlm. 228

[25]Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM,* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009) hlm. 228

Hinrichs mendefenisikan pelatihan sebagai segala prosedur yang diinisiasi organisasi yang dimaksudkan untuk membantu pembelajaran anggota organisasi yang diarahkan untuk berkontribusi pada efektivitas organisasi[26],

Pengaruh pelatihan berada pada peningkatan keahlian/ keterampilan/ pekerjaan yang ditangani dan lebih berjangka waktu pendek *(short term)*. Dari berbagai defenisi tersebut pada prinsipnya, pelatihan terkait dengan upaya peningkatan pengetahuan, *skill*, dan perilaku–perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan saat ini dalam upaya perbaikan kinerja.[27]

2. Faktor – Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

a. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan.

   Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan.

[26] Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009) hlm. 228

[27] Sudarmanto,*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM .... hlm: 229*

b. Pelatih *(instruktur)* Pelatihan

Pelatih *(trainer)* atau instruktur adalah seorang atau tim memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih atau instruktur atau pemberi perintah.

c. Peserta Pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Sebelum ditentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan.

d. Materi Program (bahan) Pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan di sini dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang masih diperlukan. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

e. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangakan oleh perusahaan. Dalam pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif . Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa

metode yang digunakan, antara lain metode *on the job dan off the job training.*[28]

1. On The Job Training.

On the job training (OT) atau disebut juga pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang *riil*, di bawah bimbingan dan *supervise* dari karyawan yang telah berpengalaman atau terlatih.

Tujuan *on the job training*:

a. Memperoleh pengalaman langsung (bagi karyawan baru) mengenal jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.
b. Mengamati secara langsung apa yan menjadi tanggung jawabnya, melihat apa yang harus dikerjakan, mampu menunjukkan apa yang dikerjakan (salah dan benar) kemudian mempu menjelasakan tentang apa yang dikerjakan.
c. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan jelas, mengamati, melihat dan mengerjakan sendiri di bawah bimbingan supervisor.
d. Meningkatkan kecepatan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mengulang-ulang jenis pekerjaan yang sama disertai kepercayaan diri.

[28] Veithzal Rivai , *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada: 2006) hlm.

e. Meningkatkan diri mulai dari tingkat dasar, terampil dan akhirnya menjadi mahir.

Manfaat *on the job training*:

a. Karyawan dapat segera mengtahui apa yang menjadi tugas/ tanggung jawabnya.
b. Karyawan dapat relatif lebih cepat beradaptasi dengan tugas dan pekerjaanya/ lingkungan kerjanya.
c. Karyawan mampu menguasai keterampilan *relative* lebih cepat (observasi, melihat, mengerjakan).
d. Mampu melaksanakan pekerjaan berulang-ulang (kesempatan yang ada).
e. Lebih cepat memperoleh tingkat terampil dan mahir.

Ada beberapa macam metode pelatihan *on the job training* :

a. Instruksi.

   Pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang *riil*, di bawah bimbngan dan supervisi dari karyawan yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

b. Rotasi.

   Untuk pelatihan silang (*cross-train)* bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para

peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

c. Magang.

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman. Ini menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan.

d. Pelatihan Jabatan

Calon karyawan dilibatkan secara langsung di bawah seorang pemimpin (yang bertugas sebagai pelatih), calon karyawan tersebut dijadikan sebagai pembantu pimpinan atau pelatih.[29]

2. Off The Job Training

Pelatihan di luar kerja *(Off the job training)* adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/ biasa.

Tujuan *off the job training* :

a. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan .
b. Lebih memfokuskan pada pengalaman belajar .
c. Mempunyai kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan karyawan lainnya dari luar lingkungan unti kerjanya.

[2929]Meldona, *Perencanaan Tenaga Kerja* (UIN Maliki Press: 2012) hlm. 239

d. Mendapatkan ide-ide baru yang dapat dibawa kembali ke tempat kerjanya.
e. Memperoleh wawasan yang lebih luas.

Manfaat *off the job training*:

a. Menghilangkan rasa jenuh, bosan dan stres yang disebabkan pekerjaan rutin.
b. Meningkatkan hubungan kemanusiaan (*interrelation*) dengan peserta yang datang dari berbagai departemen atau berbagai bangsa.
c. Terjadinya pertukaran budaya.
d. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Ada beberapa macam metode pelatihan *off the job training*:

a. Ceramah Kelas dan Presentase Video

   Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi. Partisipasi dan umpan balik dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

b. Pelatihan *Vestibule*.

   Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

c. Simulasi.

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Kedua, simulasi komputer. Metode ini sering berupa *games* atau permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer.

d. Belajar Terprogram.

Bahan–bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan *booklet* yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapatkan umpan balik kalau benar, belajar lanjut kalau salah.[30]

3. Indikator Pelatihan

Menurut Tamim dan Hermansjah dalam Meitaningrum kinerja diklat dapat terlihat antara lain dari :

a. Terlasananya seluruh program diklat sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditetapkan.
b. Rapinya penyelenggaraan seluruh kegiatan diklat berkat disiplin kerja, dedikasi dan kemampuan para penyelenggara.

[30]Meldona, *Perencanaan Tenaga Kerja* (UIN Maliki Press: 2012) hlm. 238

c. Efisiensi dalam penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia.

d. Tercapinya sasaran yang telah ditetapkan bagi program diklat.

4. Tujuan Pelatihan.

Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal itu dapat dicapai.

Tujuan utama pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Memperbaiki kinerja, bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka diikutkan pelatihan, karena dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya.

b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan tekonologi, melalui pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.

c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.

d. Membantu memecahkan permasalahan operasional.

e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi, dan.

f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Tujuan yang dinyatakan ini kemudian menjadi standar terhadap kinerja individu dan program yang dapat di ukur.[31]

[31]Dr.H. Edy Sutrisno,*Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta : Prenada Media Group. 2009), hlm 238-242

5. Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan

Efektivitas pemberian pelatihan terhadap karyawan ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikatakan oleh, Proctor dan Thorton yang dikutip dari buku *Management personalia* karangan M. Manullang bahwa pelatihan berpengaruh terhadap:

a. Meningkatnya rasa puas pegawai yang berkaitan dengan penyelesaian tugasnya.
b. Memperbaiki metode dan sistem kerja.
c. Menaikan tingkat penghasilan
d. Mengurangi biaya lembur
e. Mengurang keluhan pegawai
f. Memperbaiki komunikasi
g. Memperbaiki moral pegawai
h. Menimbulkan kerja sama yang lebih baik.

Menurut Soeprihanto pemberian pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantara pengaruh pelatihan terhadap kinerja sebagai produktivitas dari karyawan itu adalah:

a) Pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan meningkatnya produktivitas karyawan, diharapkan karyawan akan memiliki cara bekerja yang baru dan lebih baik. Harapan tersebut dapat terlihat dari produktivitas karyawan baik dari segi jumlah maupun mutu dari hasil kerja yang dapat ditingkatkan oleh karyawan.

b) Pelatihan berpengaruh terhadap moral kerja karyawan

moral kerja karyawan ini terkait dengan suasana kerja yang harmonis antar sesama karyawan, serta semangat kerja dari karyawan itu sendiri.

c) Pelatihan berpengaruh terhadap kenaikan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja karyawan. Hal ini terkait dengan hubungan pergantian sementara karyawan yang tidak hadir atau keluar.[32]

6. Pelatihan dalam Pandangan Islam

Pelatihan *(training)* dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja. Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaannya.

Rasulullah pernah bersabda : *tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang dari pada apa yang ia makan dari pekerjaannya. Sesungguhnya Nabi Allah Dawud AS. Memakan makanan dari hasil kerjanya.*

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kopetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah pernah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurusi persoalan kaum muslimin dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.[33]

Atasan perlu memeberikan perhatian ekstra guna membantu pekerjaan dari karyawannya. Memberikan petunjuk secara bijaksana, tidak dengan

---

[32] *http://Kutubuku.web. id/619/Hubungan-Antara-Pelatihan-Dan Kinerja-Karyawan* (diakses pada 27 maret 2012)

[33] Ahmad Ibrahim Ibnu Sina, *Manajemen Syariah ... h. 117*

kesombongan dan merendahkan orang lain. Allah berfirman dalam surat An-Nahl ayat 125 yang berbunyi :

ٱدۡعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِٱلۡحِكۡمَةِ وَٱلۡمَوۡعِظَةِ ٱلۡحَسَنَةِۖ وَجَٰدِلۡهُم بِٱلَّتِي هِيَ أَحۡسَنُۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعۡلَمُ بِمَن ضَلَّ عَن سَبِيلِهِۦۖ وَهُوَ أَعۡلَمُ بِٱلۡمُهۡتَدِينَ ١٢٥

Artinya : *serulah (manusia) kepada jalan tuhan-Mu dengan hikmah (hikmah : ialah perkataan yang tegas dan benar yang dapat membedakan antara hak dan yang bathil), dan pelajaran yang baik dan bantulah mereka dengan cara yang baik. (QS An-Nahl 16:125).*[34]

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang mereka bekerja dengan baik.[35]

Disisi lain, pelatihan dianggap sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurang dampak–dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. Jadi pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi dimana para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan tentang suatu pekerjaan.

D. Kerangka Pikir

Kinerja merupakan prilaku organisasi yang berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja adalah hasil kerja dan

[34]Ahmad Ibrahim Ibnu Sina, *Manajemen Syariah ... h. 119*

[35] Ahmad Ibrahim Ibnu Sina*, Manajemen Syariah "sebuah kajian historis dan kontemporer",*(Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006),hlm. 122

kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa inggris disebut *performance.* Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut[36]

Kinerja sangat erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana pengawasan dan pelatihan yang diterapkan dan dijalankan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pengawasan efektif merangsang moral kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapat pelatihan, bimbingan petunjuk, pengarahan-pengarahan dari atasannya. Pada dasarnya pengawasan bisa juga diartikan mengatur apakah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan perusahaan. Dengan adanya pengawasan yang baik dalam sebuah perusahaan maka, dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan secara singkat didefenisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Jadi, intinya Pengawasan yang kuantitasnya lebih sering dilakukan perusahaan akan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuannya dan untuk menggali potensi yang ada pada diri karyawan tersebut sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

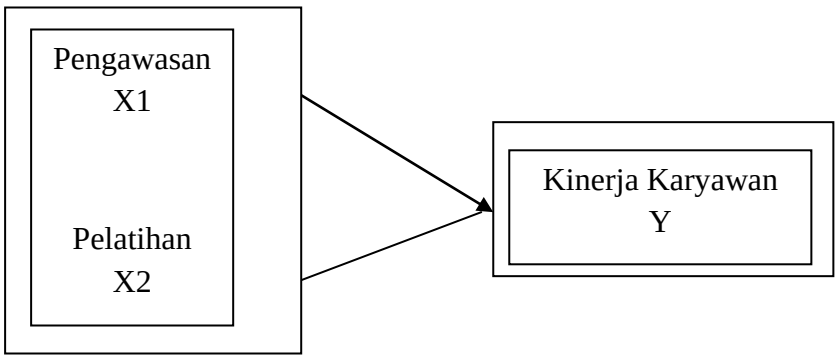
---

[36]Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*(Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hal 487

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan di atas, maka dapat ditemukan kerangka pikir sebagai berikut yakni, Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengawasan (X1), dan Pelatihan (X2).

Gambar 2.1

Gambar kerangka pikir



Dimana :

X1 : Pengawasan (Independent Variable)

X2 : Pelatihan (Independent Variable)

Y : Kinerja Karyawan (Dependent Variable)

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

Ada beberapa hal yang perlu dijelaskan berkaitan dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini agar tidak timbul kerancuan didalamnya sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau analisis data statistik. Yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada penyajian data yang berbentuk angka dan penafsirannya menggunakan penghitungan statistik.[37]

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTPN VI Ophir yang beralamat di jalan Simpang Empat – Manggopoh, Kabupaten Pasaman Barat, Profinsi Sumatra Barat. Penelitian ini dilakukanpada tanggal 31 Mei 2017 sampai pada tanggal 29 Juli 2017.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sukardi, populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil

[37]Ahmad Tanzeh dan Suyitno, *Dasar-Dasar Penelitian,* (Surabaya: Lembaga Kajian Agama dan Filsafat, 2006), hal. 45

akhir suatu penelitian.[38]Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pabrik di PTPN VI Ophir yang berjumlah 100 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan data sampel ini didasarkan oleh pertimbangan tertentu, misalnya keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh.

Menurut Arikunto dikemukan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitianya merupakan penelitian populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik *purposive sampling.*[39] Menurut sugiyono menjelaskan bahwa *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam hal ini penulis mengambil sampel berdasarkan pengamatan dilapangan terhadap karyawan di PTPN VI OPHIR Pasaman Barat. Adapun yang menjadi sampel di dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah populasi yaitu 55 orang responden.

[38]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) hal. 130

[39]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) hal. 112

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN VI OPHIR Pasaman Barat yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin
2. Usia
3. Status
4. Pendidikan Terakhir
5. Lama bekerja

D. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa :

1. **Data Primer**

   Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner/ pertanyaan *variable* yang diteliti, yaitu *variable-variable* kinerja karyawan, pengawasan dan pelatihan.

2. **Data Sekunder**

   Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang berasal dari buku-buku bacaan, dan penelitian lapangan yaitu melihat langsung objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

E. Tekhnik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. *(Field Research*) Riset Lapangan

Riset lapangan yaitu penelitian langsung pada objek yang diteliti. Hal-hal yang bisa dilakukan dalam riset lapangan adalah :

- (*Interview guide*) Wawancara

  Metode wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga ababila peneliti ingin mengetahui hal–hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil.

- (Kuesioner) Angket

  Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang, dalam hal ini disebut dengan responden. Adapun cara menjawab dilakukan dengan cara tertulis pula.

2. *(Library Research)* Riset Kepustakaan

   Dengan mempelajari buku-buku, majalah-majalah, jurnal, surat kabar dan situs yang berkaitan dengan rumusan masalah.

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunujukan tingkat kebenaran dan kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur dikatakan valid jika alat yang digunakan sesuai dengan kegunaannya. Uji validitas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya instrumen pada kuesioner penelitian [40]

[40] Ety Rochaety dkk, *Metode Penelitian Bisnis dengan Applikasi SPSS,* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007)hal. 57.

Hubungan antara satu tes atau pengukuran dengan satu kriteria biasanya digambarkan dengan nilai korelasi, yang disebut koefisien validitas yang lebih besar dari 0.60 dan koefisien validitas yang berkisar antara 0,30 - 0,40 dapat dianggap cukup tinggi.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Reliabilitas menunjuk kepada suatu pengertian bahwa suatu alat ukur cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena alat ukur tersebut sudah baik.

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk–konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu *variable* yang dibentuk melalui kuesioner. Pengujian dilakukan dengan program SPSS.[41]

3. Uji Regresi Berganda

Yaitu analisis tentang pengaruh variabel tergantung (Y), dengan variabel bebas (X) yang lebih dari satu. Alat yang digunakan adalah uji Regresi Linier Berganda.[42]Dalam hal ini variabel babas (independent variabel)

[41]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) hal. 117

[42]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) hal. 126

adalah pengawasan, pelatihan sedangkan variabel terikat (dependent) adalah kinerja karyawan. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = b1\ X_1 + b2\ X_2 + e$$

Dimana :

Y =Variabel dependen yaitu kinerja Karyawan

X_1 = Pengawasan

X_2 =Pelatihan

α_0 =Konstanta

b_1, b_2 =Koefisien-koefisien regresi.

G. Uji Hipotesis

1. Uji T

Untuk menguji hipotesa secara parsial, yaitu untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan rumus :

$$to = \frac{bi}{Sbi}$$

Dimana : to = Koefisien nilai tes

Bi= Koefisien Regresi

Sbi = Kesalahan standar atas koefisien regresi

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS.

Adapun kriteria yang digunakan untuk melihat pengaruh satu variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dalam uji t adalah sebagai berikut:

Jika nilai p atau sig < α (alpha = 0,05), maka dapat diartikan ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Jika nilai p atau sig > α (alpha = 0,05) maka dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

H. Metode Analisis Data

Adapun Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

1. Analisa deskriptif

Merupakan Penggunaan teknik analisis ini untuk mengungkap gambaran data secara deskriptif dengan cara menginterprestasikan hasil pengolahan lewat tabulasi frekuensi guna menyingkap kecendrungan data nominal *empiric* dan deskripsi data, seperti mean, median, simpang baku, *variance*, dan *skewenea* guna mengetahui keadaan interval berdasarkan hasil penelitian lapangan, hasil analisis deskriptif berguna untuk mendukung interprestasi terhadap hasil analisis dengan teknik lainya.[43]

[43]Asrop Syafi'i, *Metodologi Penelitian*, (Surabaya: Elkaf, 2005), hal 171

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Daerah Penelitian

Pada gambaran umum ini penulis akan menjelaskan sejarah dan profil PTPN VI (Persero) Unit Usaha Ophir Pasaman Barat, letak geografis, program PTPN VI Ophir Pasaman Barat, kontribusi kepada masyarakat setempat, visi, misi, tata nilai, motto,strategi, dan tujuan PTPN VI Ophir Pasaman Barat.

1. Sejarah dan Profil PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Ophir

Kebun Ophir di Kabupaten Pasaman Barat Propinsi Sumatera Barat sudah ada sejak masa penjajahan belanda yang pada waktu itu disebut *Onderneming* Ophir. Pada tahun 1932 *Onderneming* Ophir dengan lahan seluas 4.600 Ha ditanami kelapa sawit dan kopi secara besar-besaran oleh perusahaan NV Kultur *Maatschapply* yang berpusat di Amsterdam Belanda. Tahun 1942, Belanda menyerah kepada Jepang sehingga Kebun Ophir dikuasai Jepang sampai Indonesia merdeka tahun 1945. Masuknya Jepang ke Indonesia menyebabkan *Onderneming* Ophir terganggu keberlanjutannya, tanaman rusak, sebagian besar peralatan dan perlengkapan tidak dapat dipergunakan lagi. Tahun 1955 Kebun Ophir dibeli oleh Departemen Pertahanan Keamanan RI dari pihak konsesi Belanda. Rencana membuka kembali Kebun Ophir gagal karena terjadi pemberontakan PRRI. Pemberontakan PRRI menyebabkan bekas puing-puing peninggalan Belanda yang masih ada

menjadi hancur sehingga peralatan Kebun Ophir tidak dapat dipergunakan lagi. Setelah pemberontakan usai banyak pihak perusahaan swasta yang berusaha mengelola Kebun Ophir, tetapi belum berhasil karena memerlukan modal dan tenaga ahli yang cukup besar. Keadaan ini berlangsung hingga tahun 1970-an, ketika pemerintah Indonesia mulai memikirkan strategi pengembangan perkebunan kelapa sawit dari daerah yang potensial.[44] Tahun 1980 pemerintah Indonesia berhasil membentuk pola PIR (Perusahaan Inti Rakyat) dengan nama *Nucleus Estate Small Holder Participation* (NESP) Ophir. NESP Ophir merupakan salah satu proyek perkebunan yang dikembangkan pemerintah melalui kerja sama antara rakyat (plasma) dan perusahaan perkebunan besar (inti). Proyek NESP Ophir dibentuk dan dikembangkan atas prakarsa Panglima Kodam III 17 Agustus Suamtera Barat setelah melihat keberhasilan proyek Kodam II Bukit Barisan di Sei Baleh Sumatera Utara yang dikelola oleh PT Perkebuanan VI (Persero). Proyek ini didukung oleh Gubernur Kepala Daerah Tinkat I Sumatera Barat dan mendapat persetujuan dari Menteri Pertanian RI melalui surat SPBN No. 156/A/GUB/C/1979 dengan menugaskan PTP VI (Persero) sebagai pelaksana proyek pembangunan perkebunan kelapa sawit. Proyek NESP Ophir mulai dibangun pada tanggal 3 Maret 1981 dengan bantuan kredit dari pemerintah Jerman Barat sebesar DM 65 juta. Bantuan kredit ini sesuai dengan perjanjian pinjaman (*loan agreement*) No. 80.60.383 tanggal 31 Agustus 1982 antara pemerintah Indonesia dengan kementerian kerja sama bantuan luar negeri

[44] Padrianto, Kepala PTPN VI Ophir Pasaman Barat. 5 Juli 2017

Jerman (BMZ/*Bundesministrium fur Mirtschaftliche Zusammenarbeit*). Proyek NESP bertujuan menciptakan petani mandiri dengan pembentukan organisasi yang dapat menyalurkan aspirasi secara sehat sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Pembangunan PTP VI Kebun Ophir dibantu KFW (*Kreditanstalt Fur Wiederaufbau*) dan GTZ (*Deutsche Gesellschayt fur Techniche Zusammanarbeit)*. KFW merupakan Bank Pembangunan Jerman yang bertanggung jawab membantu dalam segi keuangan mulai dari persiapan lahan (*areal*), penanaman, pembangunan rumah petani, pembangunan jalan dan pabrik. Badan kerjasama teknis Jerman atau GTZ bertanggung jawab menangani bidang pendidikan, pembinaan dan pembentukan kelompok tani sertab sebagai penasehat di lapangan. Penugasan kepada PTP VI berkaitan dengan kemampuan teknis kelapa sawit, manajemen yang dimiliki serta berdasarkan kepada Tri Darma Perkebunan, yaitu:

1. Meningkatkan devisa Negara
2. Menciptakan lapangan pekerjaan, dan
3. Melestarikan sumber daya alam.

Perusahaan PTP VI diubah menjadi PTP Nusantara VI (Persero) oleh pemerintah tanggal 14 Feruari 1996 berdasarkan PP No. 11 Tahun1996. PTPN VI merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perusahaan Perseroan dengan wilayah kerja Propinsi Sumatera Barat dan Propinsi Jambi. Kebun Ophir merupakan salah satu dari enam belas unit usaha yang ada di bawah pengelolaan manajemen PTPN VI (Persero). PTPN VI telah berhasil membangun kebun kelapa sawit seluas 8.056 hektar yang terdiri

atas kebun inti seluas 3.256 hektar dan kebun plasma seluas 4.800 hektar. Kebun inti terdiri dari 4 *afdeling* dan kebun plasma terdiri dari 5 plasma. Penanaman dilakukan secara betahap sejak tahun 1982 sampai dengan tahun 1994.[45]

2. Letak Geografis

PTP Nusantara VI Unit Usaha Ophir terletak di ujung Sumatera Barat yang merupakan daerah perbatasan antara Propinsi Sumatera Barat dengan Propinsi Sumatera Utara, termasuk daerah Kabupaten Pasaman Barat di Kecamatan Luhak Nan Duo dan Kinali. Daerah ini merupakan dataran rendah bagian Barat Gunung Pasaman dan Gunung Talamau yang menghadap ke pantai Barat Sumatera Barat bagian Utara yang jaraknya dari Kota Padang ± 186 km, ketinggian dari permukaan laut 50-164 meter, iklim/suhu 28-31ºC, kelembaban udara 70-80%, jenis tanah Andosol, keasaman tanah (PH) 4-6, posisi geografis tepat pada garis khatulistiwa dan 100º Bujur Timur, topografis datar dan bergelombang dengan kemiringan 1-3%.[46]

3. Program PTPN VI OPHIR Pasaman Barat

a. Program Pkbl

Disamping melaksanakan pembangunan perkebunan kelapa sawit melalui pola Kredit Koperasi Primer untuk Anggota (KKPA), PTP Nusantara VI (Persero), berdasarkan Surat Menteri Keuangan No. 316//KMK.016/94 tanggal 27 Juni 1994 tentang Pembinaan Usaha Kecil dan Koperasi (PUKK)

[45]Padrianto, Wawancara. Kepala PTPN VI Ophir Pasaman Barat. 5 Juli 2017
[46] Padrianto, Wawancara. Kepala PTPN VI Ophir Pasaman Barat. 5 Juli 2017

melalui pemanfaatan sebagian dari laba BUMN, juga telah menyalurkan dana sebesar Rp 1.292.105.000. kepada 105 Mitra Binaan yang berada di sekitar PTP Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Ophir.

4. Kontribusi Kepada Masyarakat Setempat

PTP Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Ophir memberikan uang kontribusi kepada Ninik-mamak/ Masyarakat Nagari Kinali Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat sebesar 120.000.000 per tahun, yang diserahkan setiap bulan November tahun berjalan sampai habis masa Hak Guna Usaha (HGU) Unit Usaha Ophir tahun 2017 dan telah disalurkan dari tahun 2001 s.d tahun 2014. PTP Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Ophir memberikan uang kontribusi kepada Ninik-mamak/ Masyarakat Nagari Koto Baru Kecamatan Luhak Nan Duo Kabupaten Pasaman Barat sebesar 8.000.000 per bulan dan telah diberikan sejak tahun 2004 s.d sekarang.[47]

[47] Padrianto, Wawancara. Kepala PTPN VI Ophir Pasaman Barat. 5 Juli 2017

Tabel 4.1

Luas Lahan dan Tahun Tanam Kebun Inti dan Kebun Plasma PTPN VI Kebun Ophir

Kebun Inti			Kebun Plasma		
Afdeling	Tahun Tanam	Luas Lahan (Ha)	Plasma	Tahun Tanam	Luas Lahan (Ha)
Inti 1	1982	791	Plasma 1	1981/1982	1100
	1985	11			
	1989	50			
	1993	5			
	1994	5			
Inti II	1982	426	Plasma II	1982/1983	750
	1985	352			
	1986	50			
Inti III	1985	758	Plasma III	1983/1984	1000
	1986	14			
	1993	45			
Inti IV	1985	291	Plasma IV	1985/1986	1330
	1986	420			
	1993	38			
Total		3256	Plasma V	1984/1985	620
			Total		4800

Sumber : PTPN VI Kebun Ophir

5. Visi, Misi, Tata Nilai, Motto, Strategi, dan Tujuan PTPN VI (Persero) Ophir

a. Visi

PTPN VI Kebun Ophir menjadi perusahaan yang memiliki nilai :

1) SDM kreatif, inovatif dan mempunyai komitmen yang sama serta integritas yang tinggi.
2) Tata kelola perusahaan yang baik *(Good Coporate Governance)* secara konsisten.
3) Kemitraan yang serasi. [48]

b. Misi

Perusahaan yang mengelola agri bisnis dan agro industri dengan menggunakan teknologi tepat guna dan ramah lingkungan untuk menghasilkan produk yang mampu bersaing di pasar dengan dukungan kemitraan serta memanfaatkan sumber daya dan budaya perusahaan untuk dapat memberikan manfaat bagi pemegang saham, karyawan dan masyarakat sekitarnya.

c. Tata Nilai

1) Keterbukaan

   Melaksanakan proses kerja, pengambilan keputusan, dan mengemukakan informasi materi yang umum dan relevan mengenai perusahaan.

2) Kebersamaan

[48] Padrianto, Kepala PTPN VI Ophir Pasaman Barat. 5 Juli 2017

Meraih satu tujuan yakni profitabilitas perusahaan dengan kekompakan seluruh lapisan karyawan tanpa adanya memandang ras, suku, dan agama.

3) Kebersihan

Meraih prestasi demi kemajuan perusahaan dengan mempraktekkan cara kerja yang disiplin dan bertangung jawab.

d. Motto

Kepercayaan dalam menjalankan tugas, positif dalam bertindak, rasional dalam mengambil keputusan, dan sadar biaya dalam melaksanakan kegiatan.

e. Strategi

Strategi PTPN VI Ophir Pasaman Barat dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu :

a) Strategi Korporasi
   1) Sistem pengendalian manajemen dengan menerapkan *Strategic Business Unit* (SBU) dibeberapa unit/ kebun sebagai Pilot *Project*.
   2) Konservasi tanaman karet menjadi kelapa sawit.
   3) Optimalisasi *asset non* produktif melalui divestasi atau memanfaatkannya melalui aliansi strategis.
   4) Penyesuaian struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan.

b) Strategi Bisnis

Kepemimpinan biaya yang menyeluruh *(cost leadership)* dengan menciptakan harga pokok serendah-rendahnya untuk memaksimalkan *profit margin* dengan tetap memperhatikan tujuan jangka panjang perusahaan melalui penetapan *Strategic Business Unit* (SBU) secara bertahap terhadap seluruh unit/ kebun.

c) Strategi Fungsional

1. Optimalisasi berbagai alternatif sumber daya keuangan
2. Pengendalian *cash flow* melaui investasi secara selektif baik memanfaatkan sumber dana sendiri maupun dana kredit.
3. Memperluas pangsa pasar.
4. Mempertahankan konsistensi mutu yang diinginkan konsumen.
5. Penambahan areal kebun inti.
6. Penggalian produksi secara optimal.
7. Optimalisasi pendayagunaan SDM.
8. Penerapan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) secara konsisten.
9. Pemenuhan kebutuhan tenaga secara selektif.
10. Mencari mitra kerja untuk nilai tambah bagi perusahaan.[49]

f. Tujuan

Meraih keuntungan yang sebesar-besarnya dalam rangka pengembangan usaha baik hulu maupun hilir berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat, berlandaskan pada etika bisnis, keunggulan teknologi, SDM yang

[49] Padrianto, Kepala PTPN VI Ophir Pasaman Barat. 5 Juli 2017

tangguh, dan kemitraan yang serasi untuk mendukung kebijakan dan program pemerintah dalam pembangunan nasional di bidang ekonomi pada umumnya, sub sektor perkebunan pada khususnya. [50]

B. Gambaran Umum Responden

Kuesioner yang disebarkan sebanyak 55 angket kuesioner kepada karyawan PTPN VI Ophir Pasaman Barat, semua kuesioner memenuhi kriteria. Karakteristik yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari nama responden, jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan status perkawinan responden. Dalam kuesioner responden boleh tidak mengisi nama untuk menjaga kerahasiaan informasi yang diberikan oleh responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini dikemukakan tabel berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	36	65,4
Perempuan	19	34,6

[50]Padrianto, Kepala PTPN VI Ophir Pasaman Barat. 5 Juli 2017

Jumlah	55	100 %

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65,4 % atau 36 orang responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34,6 % atau 19 orang.

Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 36 orang dengan persentasenya 65,4 %.[51]

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini dikemukakan tabel berdasarkan Usia sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
25- 30 tahun	9	16,3
31 - 35 tahun	24	43,6
36 – 45 tahun	15	27,3
> 45 tahun	7	12,8
Jumlah	55	100 %

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan usia karakteristik responden yang paling banyak adalah usia antara 31 – 35 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sekitar 43,6 %,

[51]Di Peroleh Dari Hasil Pengolahan Data Primer 2017

kemudian usia antara 36- 45 tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 27,3 %, kemudian usia 25 – 30 tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 16,3 % begitu juga dengan usia responden besar dari 45 tahun sebanyak 7 orang dan atau sekitar 12,8 %.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia yang paling banyak adalah usia 31-35 tahun dengan jumlah 24 orang dan dengan persentase 43,6 %.[52]

3. Karekteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini dikemukakan tabel berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.4
Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 2 tahun	19	34,6
> 2 tahun	36	65,4
Jumlah	55	100 %

Sumber: data primer diolah

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang paling banyak adalah responden besar dari 2 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau sekitar 65,4 %, kemudian kecil dari 2 tahun sebanyak 19 orang atau sekitar 34,6 %.

[52] Di Peroleh Dari Hasil Pengolahan Data Primer 2017

Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya responden berdasarkan lama bekerja yang paling banyak adalah >2 tahun dengan jumlah 36 orang dengan persentase 65,4%[53]

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini dikemukakan tabel berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	31	56,4
D1 – D3	4	7,3
S1	20	36,3
Jumlah	55	100 %

Sumber: data primer diolah

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 31 orang atau sekitar 56,4 %, kemudian S1 sebanyak 20 orang atau sekitar 36,3 %, kemudian D1 dan D3 sebanyak 4 orang atau sekitar 7,3 %.

Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya responden yang paling banyak berdasarkan pendidikan adalah SMA dengan jumlah 31 orang sedangkan persentasenya 56,4 %.[54]

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

[53] Di Peroleh Dari Hasil Pengolahan Data Primer 2017
[54]Di Peroleh Dari Hasil Pengolahan Data Primer 2017

Tabel 4.6
Responden berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	55	100,0
Belum Menikah	0	0,00
Jumlah	55	100 %

Sumber: data primer diolah

Karakteristik responden berdasarkan status responden pada umumnya semua responden dalam penelitian ini sudah menikah yaitu sebanyak 55 orang dan yang belum menikah tidak ada atau 0.

Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya responden yang paling banyak berdasarkan status adalah menikah dengan jumlah 55 orang dan peersentasenya 100,0 %[55]

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Analisis validitas berfungsi untuk menentukan seberapa valid suatu item pernyataan mengkur variabel yang diteliti. Instrumen yang sahih memiliki validitas yang tinggi, instrumen dapat dikatakan sahih apabila data tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil analisis program SPSS 16 ditunjukan dengan membandingkan *product moment,* jika nilai korelasi antar item > 0,3 maka item tersebut dianggap valid. Uji validitas

[55]Di Peroleh Dari Hasil Pengolahan Data Primer 2017

dilakukan dengan menggunakan rumus dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.439	0.300	Valid
2	0.347	0.300	Valid
3	0.516	0.300	Valid
4	0.391	0.300	Valid
5	0.526	0.300	Valid
6	0.366	0.300	Valid
7	0.387	0.300	Valid
8	0.400	0.300	Valid
9	0.539	0.300	Valid
10	0.362	0.300	Valid
11	0.476	0.300	Valid
12	0.320	0.300	Valid
13	0.394	0.300	Valid
14	0.477	0.300	Valid
15	0.436	0.300	Valid
16	0.398	0.300	Valid
17	0.347	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dari 17 butir pertanyaan yang ada, ditemukan semua item pernyataan yang terdiri dari item 1 sampai dengan item 70 valid. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.300. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel kinerja karyawan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji validitas untuk variabel Pengawasan (X1) dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)

No Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.400	0.300	Valid
2	0.305	0.300	Valid
3	0.398	0.300	Valid
4	0.586	0.300	Valid
5	0.353	0.300	Valid
6	0.451	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel pengawasan (X1) dari 6 butir pertanyaan yang ada, ditemukan semua item pernyataan yang terdiri dari item 1 sampai dengan item 6 valid. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.300. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel pengawasan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji validitas untuk variabel Pelatihan (X2) dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

No Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.360	0.300	Valid
2	0.597	0.300	Valid

3	0.350	0.300	Valid
4	0.555	0.300	Valid
5	0.488	0.300	Valid
6	0.347	0.300	Valid
7	0.548	0.300	Valid
8	0.685	0.300	Valid
9	0.358	0.300	Valid
10	0.441	0.300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel pelatihan (X2) dari 10 butir pertanyaan yang ada, ditemukan semua item pernyataan yang terdiri dari item 1 sampai dengan item 10 valid. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.300. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel pelatihan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek 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 reliabilitasi. Instrumen yang dipakai dalam variabel itu dikatakan handal apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

Hasil analisis reliabilitas terhadap masing-masing instrumen penelitian diketahui bahwa nilai Koefisien *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	*Cronbach Alpha*	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	17	0,793	Reliabel
2	Pengawasan (X1)	6	0,647	Reliabel
3	Pelatihan (X2)	10	0,786	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki angka *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang handal atau reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian sangat andal atau dapat dipercaya.

3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Persamaan regresi berganda berguna untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS). Untuk melakukan pengujian pengaruh ini, digunakan analisa regresi berganda. Hasil analisa regresi berganda dapat dijelaskan pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	99.710	10.348		9.636	.000
	Pengawasan (X1)	.865	.048	.172	2.341	.006
	Pelatihan (X2)	.346	.118	.374	2.922	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Kemudian nilai koefisien regresi masing–masing variabel di atas dapat disubtitusikan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y = 99,710 + 0,865 X1 + 0,346 X2

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Pengawasan

X2 = Pelatihan

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan di bawah ini :

1) Nilai konstanta sebesar 99,710 satuan hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi variabel pengawasan dan pelatihan sebagai variabel independen, maka nilai kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat sudah ada sebesar 99,710 satuan dengan asumsi variabel lain nol.
2) Koefisien pengawasan (X1) memberikan nilai sebesar 0,865 satuan yang berarti bahwa ada pengaruh positif antara pengawasan dengan kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat atau semakin baik pengawasan

yang dilakukan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat yaitu sebesar r 0,865 satuan dan sebaliknya.

3) Koefisien pelatihan (X2) memberikan nilai sebesar 0,346 satuan yang berarti bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat atau semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat yaitu sebesar r 0,346 satuan dan sebaliknya.

D. Pengujian Hipotesis (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.11 di atas dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan (X1) terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat. Hasil pengolahan data dengan uji t diketahui bahwa nilai hasil uji t dari variabel pengawasan (X1) dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,006. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini (a= 0,05) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu (0,006 < 0,05). Hal ini berarti pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95 %.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat. Hasil pengolahan data dengan uji t diketahui bahwa nilai hasil uji t dari variabel pelatihan (X2) dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,005. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini (a= 0,05) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu (0,005 < 0,05). Hal ini berarti pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95 %.[56]

E. Penjelasan Hasil Penelitian Tentang Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat, artinya jika pengawasan ditingkatkat maka kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat akan lebih baik, karena dengan pengawasan yang dilakukkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja, karena jika seseorang tidak diawasi atau diberikan sangsi maka kinerjanya pasti akan mengalami penurunan dibandingkan dengan orang yang di awasi, adapun jenis pengawasan yang dapat dilakukan adalah seabagai berikut:

[56] Diperoleh Dari Hasil Pengolahan Data Primer 2017

a. Pengawasan *Intern* dan *Ekstern*

pengawasan *intern* adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. pengawasan dalam bentuk ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat *(built in control)* atau pengawasan secara rutin. pengawasan *ekstern* adalah pemeriksaan yang dilakukna oleh unit di luar organisasi yang diawasi.

b. Pengawasan *Preventif* dan *Represif*

pengawasan *Preventif* lebih dimaksudkan sebagai pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegitana sebelum kegitana itu dilakukan atau dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan. pengawasan *represif* adalah pengawasan yang dilakukna terhadap suatu kegitatan setelah kegiatan itu dilakukan.

c. Pengawasan Pasif dan Aktif

pengawasan dekat (pasif) dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilaksanan di tempat kegiatan yang bersangkutan. hal ini berbeda dengan pengawasan jauh (pasif) yang melakukan pengawasan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggung jawaban pelaksanaan kegitan.[57]

sehingga dapat disimpulkan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja para karyawannya maka pengawasan harus

[57] Lukmanul Hakim, 2011. *Pengaruh Pelatihan Terhadap efektifitas Kerha Pegawai Administrasi Pada Program Pascasarjana.*Skripsi : Universitas Sriwijaya Palembang.

dilakukan dengan lebih baik lagi sehingga apa yang di harapkan perusahaan kedepannya dapat tercapai. Adapun fungsi pengawasan adalah sebagai berikut:

a. Sebagai sarana manajemen untuk memberikan apakah pengendalian yang telah dilakukan oleh manajemen sudah mencukupi serta telah dikerjakan dengan efektif.
b. Untuk memberikan penilaian apakah organisasi telah berjalan sesuai aturan aturan yang telah ditetapkan seperti yang telah dilaporkan oleh pelaksana organisasi.
c. Untuk memberikan penilaian apakah setiap bagian dari manajemen telah mengerjakan fungsi yang telah menjadi tanggung jawabnya.
d. Untuk memastikan apakah pekerjaan telah dilakukan secara efektif dan efisien.
e. Untuk memastikan apakah tujuan organisasi telah tecapai atau tidak.

Kemudian variabel kedua yaitu pelatihan juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat artinya semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya maka kinerja yang dihasilkannya juga akan semakin meningkat karena memiliki pengaruh yang positif, seseorang di dalam perusahaan tanpa ada mengikuti pelatihan sangat jauh bedanya dalam bekerja dibandingkan dengan orang yang sudah biasa mendapatkan pelatihan sehingga untuk pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah bagi orang yang sudah

sering mengikuti pelatihan dibandingkan orang yang tidak pernah mengikuti pelatihan sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat. adapun metode dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

1. metode pelatihan *on the job training* :

    e. Instruksi.

        Pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang *riil*, di bawah bimbngan dan supervisi dari karyawan yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

    f. Rotasi.

        Untuk pelatihan silang *(cross-train)* bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

    g. Magang.

        Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman. Ini menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan.

    h. Pelatihan Jabatan

Calon karyawan dilibatkan secara langsung di bawah seorang pemimpin (yang bertugas sebagai pelatih), calon karyawan tersebut dijadikan sebagai pembantu pimpinan atau pelatih.[58]

2. Metode pelatihan *off the job training*:

e. Ceramah Kelas dan Presentase Video

Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi. Partisipasi dan umpan balik dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

f. Pelatihan *Vestibule*.

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik.

g. Simulasi.

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Kedua, simulasi komputer. Metode ini sering berupa *games* atau permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer

[58]Meldona, *Perencanaan Tenaga Kerja* (UIN Maliki Press: 2012) hlm. 239

menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer.

h. Belajar Terprogram.

Bahan–bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan *booklet* yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapatkan umpan balik kalau benar, belajar lanjut kalau salah.[59]

Jika dilihat uji hipotesa dengan uji t menunjukkan bahwa uji secara parsial variabel independen yaitu pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat karena nilai signifikan yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan.

Begitu juga dengan variabel kedua yaitu pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat karena nilai signifikan yang dihasilkan juga lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan sehingga seluruh hipotesa yang di ajukan dapat diterima dalam penelitian ini.

Maka dapat diartikan bahwa temuan penelitian ini menurut penulis bahwa pengawasan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat memiliki pengaruh positif dan signifikan, begitu juga dengan

[59]Meldona, *Perencanaan Tenaga Kerja* (UIN Maliki Press: 2012) hlm. 238

hasil penelitian yang terdapat di kajian terdahulu bahwa pengawasan dan pelatihan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan ini menyatakan bahwa setiap kinerja yang terdapat di suatu perusahaan memang sangat dibutuhkan pengawasan dan pelatihan agar tercapainya suatu tujuan yang di inginkan oleh perusahaan tersebut, dan penelitian ini dapat dibuktikan dengan data yang telah di olah dan dilampirkan di atas oleh penulis, agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan maka karyawan harus lebih meningkatkan kinerjanya yaitu dengan adanya pelatihan dan pengawasan yang dilakukan oleh pihak PTPN VI Ophir Pasaman Barat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat disimpulkan bahwa Secara parsial (individu) variabel pengawasan dan pelatihan memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat, artinya jika pengawasan dan pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat juga meningkat. Sebagaimana yang digambarkan oleh persamaan regresi linear berganda yaitu Y=99,710 + 0,865X1 + 0,346X2, hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh berupa data yang positif sehingga memiliki pengaruh yang searah.

Dilihat dari hasil uji hipotesis bahwa variabel X1 (pengawasan) yaitu (0,006 < 0,05), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan), begitu juga halnya variabel X2 (kepelatihan) yaitu 0,005 < 0,05 dan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X2 terhadap variabel Y.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan saran bahwa karna kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat sudah cukup baik maka perlu pengawasan dan pelatihan lebih ditingkatkan lagi sehingga kinerja karyawan PTPN VI Ophir Pasaman Barat tersebut menjadi sangat lebih baik lagi.

Bagi penelitian selanjutnya yang mengambil tema sejenis, diharapkan dapat menggunakan *variable* lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat mencapai titik optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Usaman Husaini, 2005. *Manajemen Teori Praktek Dan Riset Pendidikan.* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Moekijat, 1979. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Mandar Maju Indonesia.

Ibrahim Ahmad Ibnu Sina, 2006. *Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta : PT Raja Grafindo.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja Dan Pengenbangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Soetjipto W Budi, 1991. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Arifin Zainal, 2002. *Dasar – Dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta : Alvabett

Lubis Ibrahim, 1985. *Pengadilan Dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Lukmanul Hakim, 2011. *Pengaruh Pelatihan Terhadap efektifitas Kerja Pegawai Administrasi Pada Program Pascasarjana. Skripsi : Universitas Sriwijaya Palembang.*

Hafidhudin Didin Dan Henry Tanjung, 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.

Rivai Veithzai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta* : PT Raja Grafindo Persada.

Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.

Arikunto Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta.

Winarti styorini, 2013, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kota Waringin Barat Pangkalan Bun*.skripsi.universitas antakusuma.

Denny Bagus, *pelatihan tenaga kerja*, jurnal-sdm.blogspot.co.id

Rita puspitasari, 2014. *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Tugas Akhir. Universitas Yogyakarta Fakultas Ekonomi.

Lina Fidyastuti, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Di Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT Totalcare Nutraceutical Surabaya.* Jurnal Ilmu Manajemen Magistra.

http://Kutubuku.web. id/619/hubungan-antara-pelatihan-dan kinerja-karyawan (diakses pada 27 maret 2012).

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih Kab.Agam - Sumatera Barat - Telepon / Fax : (0752) 22675
Website : www.febi.iainbukittinggi.ac.id | e-mail : febi@iainbukittinggi.ac.id

Nomor : B- 1122 /In.26.3/PP.07/05/2017 31 Mei 2017
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Yth.
Pimmpinan PTPN VI OPHIR,
Di Pasaman Barat.

Dengan hormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan Skripsi bagi mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan penelitian kepada saudara :

Nama	:	**Gustia Yulianti**
NIM	:	**3213. 110**
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Jurusan	:	Ekonomi Islam
Semester	:	VIII (Delapan)
Lokasi Penelitian	:	PTPN VI OPHIR Pasaman Barat.
Judul Skripsi	:	***"Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam di PTPN VI OPHIR Pasaman Barat"***
Waktu	:	12 Mei s/d 12 Juli 2017

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas bantuan yang bapak/ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

DISPOSISI MANAJER
K P
ASISTEN SDM/UMUM
PAPAM
setujui mengikuti aturan yg berlaku

Dekan

H. Harlindi, SE, M.Si
NIP. 19621110 199903 1 001

PTPN6

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI
UNIT USAHA OPHIR
JAMBI – SUMBAR

Kantor Pusat : Jln. Lingkar Barat Paal X Kota Baru Jambi Telp. (0741) 445603 Fax. 445500-445608Kode Pos-36128 Email. info@ptpn6.com,http://www.ptpn6.com
Kantor Unit : Jorong Sartak Nagari Koto Baru Kec. Luhak Nan Duo Kab. Pasaman Barat

Nomor : S. 165 / OPH / 2017 05 Juli 2017
Lamp : -
H a l : Permohonan Izin penelitian

Kepada Yth : Dekan IAIN Bukittinggi
Di
Bukittinggi

Sesuai surat Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi nomor : B-1122/In.26.3/PP.07/05/2017 tanggal 11 Mei 2017, hal Permohonan izin penelitian, pada prinsipnya dapat diberikan kesempatan kepada Mahasiswa, nama tersebut dibawah ini :

No.	Nama Mahasiswa	No.NIM	Program Studi
1.	Gustia Yulianti	3213.110	Ekonomi Islam

Untuk melakukan penelitian di PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI Unit usaha Ophir, dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib mentaati semua peraturan yang berlaku di PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI.
2. Hasil kegiatan semata-mata hanya untuk kepentingan pendidikan, tidak untuk dipublikasikan/dikomersilkan.
3. Menyerahkan hasil kegiatan kepada PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI yang telah ditanda tangani dan disyahkan oleh pembimbing ybs.
4. Informasi dan data yang disajikan dalam hasil penelitian/magang/praktek dan skripsi dapat dibenarkan apabila dilengkapi dengan surat keterangan dari pimpinan unit usaha tempat kegiatan.
5. Biaya yang timbul dalam pelaksanaan kegiatan tersebut adalah menjadi beban dan tanggungjawab yang bersangkutan sepenuhnya.
6. Tidak dibenarkan melaksanakan kegiatan pada hari libur kerja/tanpa pengawasan dari PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI.
7. PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI tidak menyediakan transportasi, akomodasi dan penginapan bagi peserta Magang,Praktek dan pengambilan data, pembimbing maupun pihak pemohon.
8. Hal-hal yang dapat mencemarkan nama baik PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI akibat perbuatan peserta, akan diselesaikan oleh pihak yang berwajib.
9. Selama melaksanakan pengambilan data/magang/skripsi diwajibkan memakai seragam almameter dan memasuki lokasi Pabrik diwajibkan memakai Helm standart K3.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dalam pelaksanaannya.

Vice President Ophir Farm,

Muhammad Imron

Jujur, tulus, ikhlas

SURAT KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BUKITTINGGI
Nomor : /In.26/PP.00.9/05/2017

Tentang
Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

REKTOR IAIN BUKITTINGGI

Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi an. **Gustia Yulianti** NIM. **3213.110** tanggal 29 Maret 2017, perihal permohonan Pengesahan Judul dan Penunjukan Pembimbing Skripsi.

Menimbang :
a. Bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan skripsi mahasiswa IAIN Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. Bahwa nama-nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II.

Mengingat :
1 Undang-undang No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi;
3 Keputusan Presiden Nomor 181 Tahun 2014, tentang Perubahan STAIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi menjadi IAIN Bukittinggi.
4 Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Departemen Agama.
5 Keputusan Menteri Agama RI No.12 Tahun 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Bukittinggi

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **" Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat. "**

Kedua : Menunjuk saudara-saodara :

A	Nama	:	**Dr. Asyari, S.Ag, M.Si**
	NIP	:	19740325 199903 1003
	Pangkat/Gol.Ruang	:	Pembina Tk.I (IV/b) / Lektor Kepala
	Bidang Keahlian Pokok	:	Ekonomi Syariah
	Memberi Mata Kuliah	:	Ekonomi Mikro
	Untuk Tugas	:	Pembimbing I
B	Nama	:	**Sandra Dewi, SE, MM**
	NIP	:	19730717 201411 2002
	Pangkat/Gol.Ruang	:	Penata Muda / III/a / Cados
	Bidang Keahlian Pokok	:	Ilmu Ekonomi
	Memberi Mata Kuliah	:	Pengantar Manajemen
	Untuk Tugas	:	Pembimbing II

Ketiga : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : Mei 2017

REKTOR,

[illegible] AHIDI
NIP. 19701205 199403 2003

Tembusan:
1. Masing-masing Pembimbing
2. Mahasiswa yang bersangkutan

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUAH PENGAWASAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN VI OPHIR PASAMAN BARAT

A. Identitas diri

Nama :

1. Jenis Kelamin
   □ Laki-laki □Perempuan

2. Usia Saat ini
   □ 25 – 30Tahun □ 36 – 45 Tahun
   □ 31 – 35 Tahun □ > 45 tahun

3. Status
   □ Menikah □ Belum Menikah

4. Pendidikan Terakhir
   □ SMA □ D1-D3
   □ S1 (Strata 1) □ S2 (strata 2)

5. Lama Bekerja
   □ < 2 Tahun □ >2 Tahun

B. Petunjuk pengisian

Berilah tanda centang ( ) terhadap pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia

C. Butiran angket

Sangat Setuju	: SS
Setuju	: S
Netral	: N
Tidak Setuju	: TS
Sangat Tidak Setuju	: STS

1. **Kinerja Karyawan (Variabel Y)**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas kerja karyawan						
1.	Saya tidak pernah membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
2.	Saya menyelesaikan tugas atau pekerjaan memenuhi standar kerja yang ditentukan					
3	Kualitas kerja PTPN VI OPHIR Pasaman Barat termasuk yang terbaik dari organisasi lain					
4	Kualiatas bekerja menunjukan anda ahli dalam pekerjaan yang anda sukai					
Kuantitas kerja karyawan						
5.	Saya tidak pernah absen dalam satu bulan					
6.	Saya merasa tidak enak (misalnya sungkan, malu) jika pekerjaan saya belum selesai					
7	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
8	Saya hadir tepat waktu					
Kerja sama						
9	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sampai tuntas serta sering membantu pekerjaan lain di luar tanggung jawab saya.					
10.	Saya pernah memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun.					
11	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang					

	bukan tugas saya demi kelancaran operasional institusi					
12	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan					
	Inisiatif					
13	Saya selalu bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi atasan					
15	saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan					
15	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan					
	Pemahaman terhadap tugas					
16	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
17	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik					

2. Pengawasan (X1)

No	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**N**	**TS**	**STS**
Pelaksanaan Tugas						
1.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.					
2.	Saya sanggup menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan baik.					
Pemeriksaan Hasil						
3.	Saya adalah orang yang teliti dalam bekerja.					
4.	Saya selalu memeriksa ulang hasil pekerjaan saya.					

Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas						
5.	Saya tidak pernah lalai terhadap pekerjaan yang diberikan.					
6.	Semua hasil pekerjaan dapat saya pertanggung jawabkan.					

2. Pelatihan (Variabel X2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Terlaksananya Seluruh Program						
1.	Materi pelatihan mudah dipahami oleh pegawai.					
2.	Pegawai selalu berpartisipasi aktif didalam program pelaksanaan pelatihan.					
Rapinya Penyelenggaraan						
3.	Program pelatihan pegawai sudah terjadwal dengan baik.					
4.	Pelatihan pegawai selalu dilakukan secara kontiniu atau berkelanjutan.					
5.	Alat-alat atau sarana penunjang pelatihan tersusun dan tersedia dengan rapi.					
Efisiensi						
6.	Sarana dan prasarana yang tersedia membantu pegawai didalam memahami materi pelatihan.					
7.	Kehadiran instruktur sangat membantu didalam memahami pelatihan.					
8.	Kesulitan atau kendala didalam bekerja terselesaiakan dengan adanya pelatihan keterampilan.					
Tercapainya Sasaran						
9.	Proses pelatihan mampu dikuasai pegawai dengan cepat.					
10.	Setelah didiadakanya pelatihan, kinerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya.					

	Pengawasan (X1)						
No	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	4	4	4	4	2	4	22
2	5	5	5	5	4	5	29
3	4	4	4	4	2	4	22
4	4	4	4	4	3	4	23
5	3	3	4	3	4	4	21
6	4	4	5	4	4	4	25
7	4	4	5	4	4	5	26
8	4	4	5	4	3	5	25
9	5	5	4	5	4	4	27
10	4	4	5	4	4	5	26
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	4	5	25
13	5	5	4	5	4	4	27
14	4	4	4	4	3	5	24
15	5	5	5	5	4	5	29
16	4	4	4	4	4	5	25
17	5	5	4	5	2	5	26
18	5	5	4	5	4	5	28
19	5	5	5	5	4	5	29
20	5	5	5	5	3	5	28
21	5	5	5	5	4	5	29
22	3	3	4	3	4	4	21
23	4	4	5	4	5	4	26
24	4	4	5	4	5	5	27
25	3	3	4	3	4	4	21
26	4	4	4	4	4	4	24
27	3	3	4	3	4	4	21
28	3	5	5	3	2	3	21
29	5	4	4	5	3	4	25
30	3	4	4	5	4	4	24
31	5	4	2	3	3	4	21
32	4	3	4	4	4	5	24
33	5	3	5	5	4	4	26
34	3	5	4	3	3	3	21
35	4	3	4	5	4	4	24
36	3	4	4	4	3	5	23
37	5	5	4	4	4	5	27
38	4	3	4	4	4	4	23
39	3	5	4	4	5	4	25

40	4	4	4	5	3	3	23
41	4	4	4	5	4	4	25
42	5	4	4	5	4	4	26
43	4	5	4	5	4	4	26
44	5	5	4	4	4	4	26
45	4	3	4	5	3	4	23
46	5	4	5	5	4	5	28
47	4	4	4	5	5	5	27
48	4	4	5	5	5	4	27
49	5	4	4	3	3	2	21
50	4	4	3	4	3	3	21
51	5	4	2	3	3	4	21
52	4	3	4	4	4	5	24
53	5	3	5	5	4	4	26
54	3	5	4	3	3	3	21
55	4	3	4	5	4	4	24

	Pelatihan (X2)										
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34
6	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
7	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
8	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
9	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
10	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
18	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

22	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34
23	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
24	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
25	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
27	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	37
28	4	3	4	3	5	5	3	2	4	3	36
29	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	44
30	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	41
31	5	3	5	5	4	2	3	3	4	4	38
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
33	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	42
34	4	5	2	3	5	4	3	3	5	5	39
35	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	38
36	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	39
37	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
38	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	43
39	5	4	4	5	3	5	4	3	4	4	41
40	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
41	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	39
42	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	42
43	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
44	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	40
45	4	3	4	3	3	5	5	3	3	4	37
46	4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	40
47	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	41
48	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
49	4	4	5	3	3	4	3	4	5	5	40
50	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	44
51	5	3	5	5	4	2	3	3	4	4	38
52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
53	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	42
54	4	5	2	3	5	4	3	3	5	5	39
55	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	38

UJI VALIDITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.796	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan 1	4.4364	.53623	55
Kinerja Karyawan 2	4.3455	.55170	55
Kinerja Karyawan 3	4.1636	.71398	55
Kinerja Karyawan 4	4.4000	.56437	55
Kinerja Karyawan 5	4.1455	.75567	55
Kinerja Karyawan 6	4.1636	.68755	55
Kinerja Karyawan 7	4.0909	.67420	55
Kinerja Karyawan 8	3.8545	.65030	55
Kinerja Karyawan 9	4.0545	.70496	55

Kinerja Karyawan 10	3.9091	.75210	55
Kinerja Karyawan 11	4.1091	.73718	55
Kinerja Karyawan 12	4.0182	.75745	55
Kinerja Karyawan 13	4.0909	.67420	55
Kinerja Karyawan 14	4.3636	.64875	55
Kinerja Karyawan 15	4.1636	.68755	55
Kinerja Karyawan 16	4.1273	.72148	55
Kinerja Karyawan 17	4.3091	.69048	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronba Iten
Kinerja Karyawan 1	66.3091	28.255	.439	.592	
Kinerja Karyawan 2	66.4000	28.689	.347	.869	
Kinerja Karyawan 3	66.5818	26.729	.516	.900	
Kinerja Karyawan 4	66.3455	28.378	.391	.863	
Kinerja Karyawan 5	66.6000	26.393	.526	.912	
Kinerja Karyawan 6	66.5818	27.914	.366	.835	
Kinerja Karyawan 7	66.6545	28.527	.387	.718	
Kinerja Karyawan 8	66.8909	27.877	.400	.625	
Kinerja Karyawan 9	66.6909	26.625	.539	.931	
Kinerja Karyawan 10	66.8364	27.621	.362	.738	
Kinerja Karyawan 11	66.6364	26.865	.476	.923	
Kinerja Karyawan 12	66.7273	28.684	.320	.628	
Kinerja Karyawan 13	66.6545	29.897	.394	.243	
Kinerja Karyawan 14	66.3818	27.389	.477	.630	
Kinerja Karyawan 15	66.5818	27.433	.436	.616	
Kinerja Karyawan 16	66.6182	28.240	.398	.645	
Kinerja Karyawan 17	66.4364	28.028	.347	.415	

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.7455	31.045	5.57181	17

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.647	.649	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pengawasan 1	4.1818	.72242	55
Pengawasan 2	4.0909	.72706	55
Pengawasan 3	4.2182	.65802	55
Pengawasan 4	4.2545	.75076	55

Pengawasan 5	3.7091	.76189	55
Pengawasan 6	4.2545	.69969	55

Inter-Item Correlation Matrix

	Pengawasan 1	Pengawasan 2	Pengawasan 3	Pengawasan 4	Pengawasan 5	Peng
Pengawasan 1	1.000	.321	.071	.528	.031	
Pengawasan 2	.321	1.000	.151	.194	-.085	
Pengawasan 3	.071	.151	1.000	.373	.314	
Pengawasan 4	.528	.194	.373	1.000	.261	
Pengawasan 5	.031	-.085	.314	.261	1.000	
Pengawasan 6	.273	.099	.320	.368	.315	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengawasan 1	20.5273	4.958	.400	.369	.596
Pengawasan 2	20.6182	5.537	.305	.140	.666
Pengawasan 3	20.4909	5.143	.398	.251	.598
Pengawasan 4	20.4545	4.364	.586	.424	.519
Pengawasan 5	21.0000	5.296	.353	.191	.651
Pengawasan 6	20.4545	4.882	.451	.229	.577

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.7091	6.766	2.60109	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.786	.781	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pelatihan 1	4.2545	.58431	55
Pelatihan 2	4.1091	.71162	55
Pelatihan 3	4.3455	.67270	55
Pelatihan 4	4.2182	.76233	55
Pelatihan 5	4.0727	.76629	55
Pelatihan 6	4.2909	.68510	55
Pelatihan 7	4.1273	.77111	55
Pelatihan 8	4.0000	.74536	55
Pelatihan 9	4.3091	.66312	55
Pelatihan 10	4.2000	.75523	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan 1	37.6727	15.409	.360	.541	.778
Pelatihan 2	37.8182	13.744	.597	.601	.749
Pelatihan 3	37.5818	15.618	.350	.562	.790
Pelatihan 4	37.7091	13.692	.555	.566	.754
Pelatihan 5	37.8545	14.015	.488	.565	.763
Pelatihan 6	37.6364	15.088	.347	.457	.780
Pelatihan 7	37.8000	13.681	.548	.618	.755
Pelatihan 8	37.9273	13.143	.685	.648	.736
Pelatihan 9	37.6182	15.611	.358	.272	.789
Pelatihan 10	37.7273	14.313	.441	.491	.769

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.9273	17.402	4.17157	10

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan (X2), Pengawasan (X1)[a]	.	Enter

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan (X2), Pengawasan (X1)[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596[a]	.557	.424	1.46315

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pengawasan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.678	2	10.339	4.829	.012[a]
	Residual	111.322	52	2.141		
	Total	132.000	54			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pengawasan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Stati	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(Constant)	99.710	10.348		9.636	.000		
	Pengawasan (X1)	.865	.048	.172	2.341	.006	.990	
	Pelatihan (X2)	.346	.118	.374	2.922	.005	.990	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pengawasan (X1)	Pelatihan (X2)
1	1	2.998	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	42.687	.03	.99	.05
	3	.000	123.596	.97	.01	.95

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

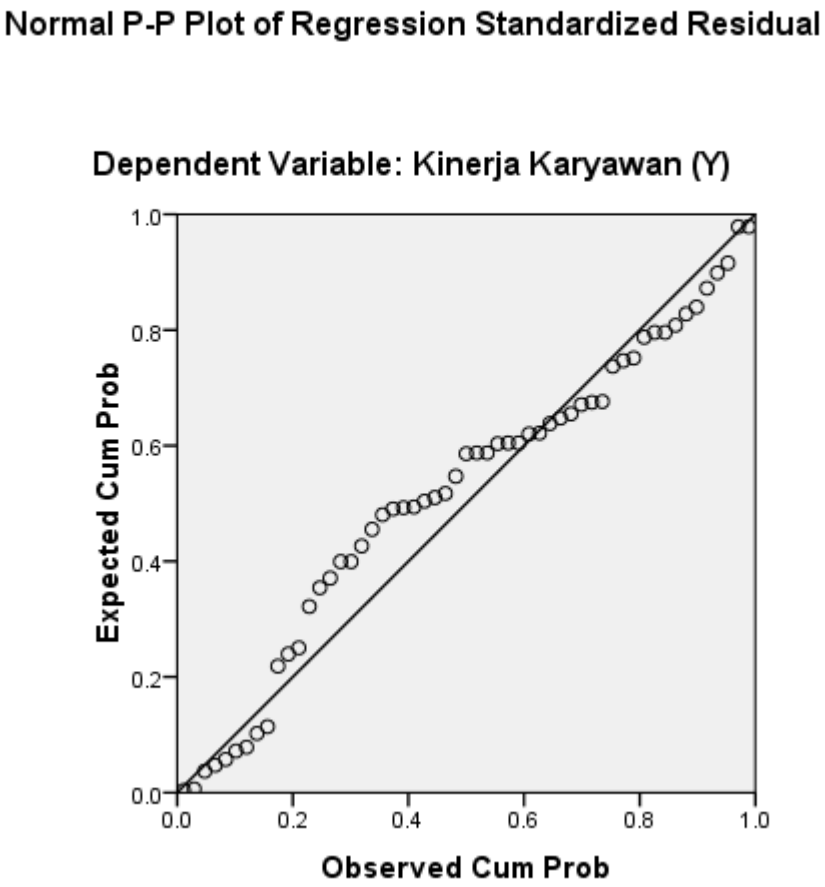
Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	73.6525	77.0225	76.0000	.61881	55
Std. Predicted Value	-3.794	1.652	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.198	.838	.327	.101	55
Adjusted Predicted Value	74.8015	77.0244	76.0285	.56189	55
Residual	-3.96250	2.96520	.00000	1.43580	55
Std. Residual	-2.708	2.027	.000	.981	55
Stud. Residual	-3.046	2.105	-.009	1.032	55
Deleted Residual	-5.43718	3.19852	-.02854	1.60234	55
Stud. Deleted Residual	-3.328	2.179	-.018	1.069	55

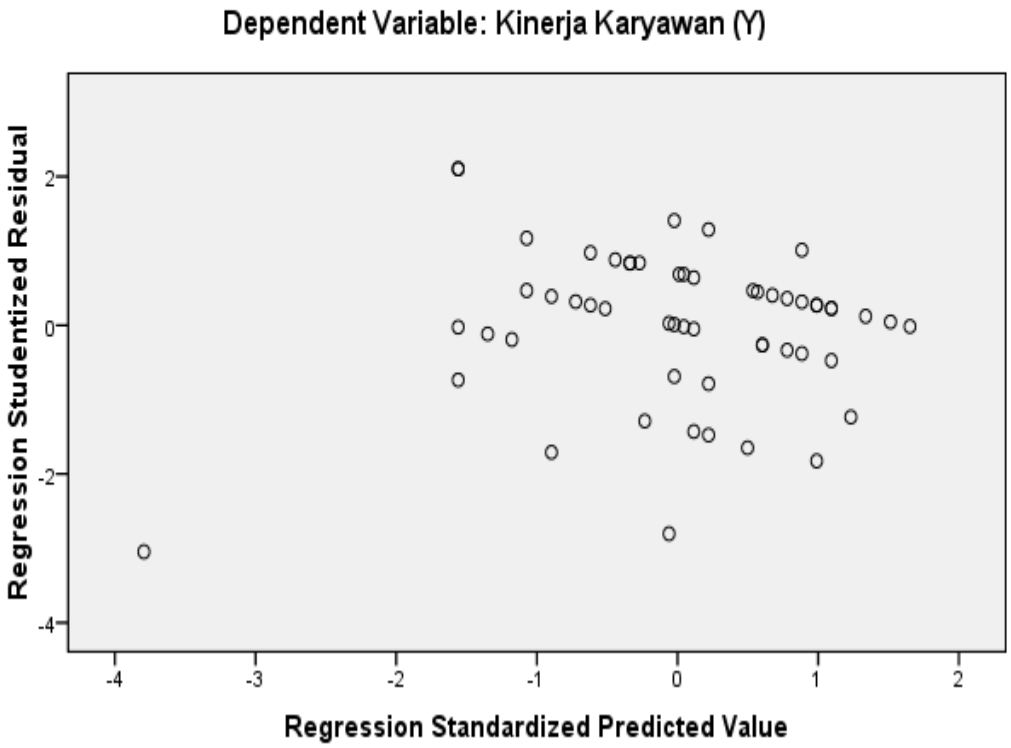
Mahal. Distance	.011	16.743	1.964	2.349	55
Cook's Distance	.000	1.511	.044	.204	55
Centered Leverage Value	.000	.310	.036	.044	55

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Charts



Scatterplot



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap	: **Gustia Yulianti**
Nama panggilan	: Tia
Jenis kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Kp Dalam,26 Agustus 1994
Alamat	: Kinali

NAMA ORANG TUA (AYAH)

Nama lengkap	: Jalinus
Pekerjaan	: Petani
Alamat	: Kinali

NAMA ORANG TUA (IBU)

Nama lengkap	: Warnida
Pekerjaan	: Ibu Rumah Tangga
Alamat	: Kinali

MOTTO : "Belajar Dari Kemaren, Hidup Untuk Sekarang, Berharap Untuk Besok, Hal Yang Paling Penting Adalah Jangan Berhenti Untuk Bertanya".

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

1. SDN 17 Langgam Kinali
2. MTsN Langgam Kinali
3. SMAN 01 Kec. Payakumbuh