

16/ Dilampirkan
untuk Siskelud
09-2022 *Rafiq*

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

OLEH :

ADE YUNIA SARI NASUTION

1801280075



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

Persembahan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Karya Ilmiah Ini Penulis Persembahkan Kepada

Ayahanda M.Zen Nasution

Ibunda Nisbah

Abang Andi dan Irhan

Kakak Wina dan Tisya

Adik Aulia putri

Sahabat-sahabat perjuangan

Harta Yang Paling Berharga Adalah Keluarga Tiada Kebahagiaan Yang Paling Indah

Melainkan Mengukir Senyum di Wajah OrangTua

*Optimism is the faith that leads to achievement.
Nothing can be done without hope and confidence*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ade Yunia Sari Nasution

Npm : 1801280075

Jenjang pendidikan : S1 (Sastra Satu)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN, merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 30 September 2022

Yang menyatakan



Ade Yunia Sari Nasution

1801280075

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar S1
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

Ade Yunia Sari Nasution
NPM : 1801280075

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing



Riyan Pradesyah SE,Sy.,M,El

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 30 September 2022

**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Ade Yunia Sari Nasution** yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Parawisata Kota Medan** “. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Riyan Pradesyah SE,Sy.,M,El



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati S,Pd.,M.Si
Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah SE,Sy.,M,El

Nama Mahasiswa : Ade Yunia Sari Nasution
Npm : 1801280075
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Parawisata Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
25 - Agus - 2022.	- Kuisiomer dalam bentuk pernyataan. - Buat manng-mannng kuisiomer dalam menggunakan indikator penelitian - Buat skala likert di akhir kuisiomer		.
3 - Sep - 2022.	BAB IV - Pada Identitas Perpisian. Kuisiomer masukan usi per pernyataan, dan Buat label identitas mahasiswa - membuat supra jenis kelamin		

Medan, 18 September 2022



Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati ,S,Pd.,M.Si

Pembimbing Skripsi

Riyan Pradesyah SE,Sy.,M,El



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati S,Pd.,M.Si
Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah SE,Sy.,M,El

Nama Mahasiswa : Ade Yunia Sari Nasution
Npm : 1801280075
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Parawisata Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
8- Sep - 2022	BAB IV - Tampilkan pengambalan keputusan dan petunjuk yang yang di gunakan - klasifikasi hasil yang di peroleh	ff	
10- Sept- 2022	BAB IV - perjelas pengambalan isi t-tabel dan f-tabel - pembahasan membahas hasil yang di dapatkan dan uji yang di gunakan	ff	

Medan, 18 September 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati S,Pd.,M.Si

Pembimbing Skripsi

Riyan Pradesyah SE,Sy.,M,El



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati S,Pd.,M.Si
Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah SE,Sy.,M,El

Nama Mahasiswa : Ade Yunia Sari Nasution
Npm : 1801280075
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Parawisata Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
13-Sept - 2022	BAB IV - Kesimpulan adalah jawaban dari Rumus masalah yang ada di Bab!	<i>kh</i>	
16-Sept - 2022	Acc Skripsi	<i>kh</i>	

Medan, 18 September 2022



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati S,Pd.,M.Si

Pembimbing Skripsi

Riyan Pradesyah SE,Sy.,M,El

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

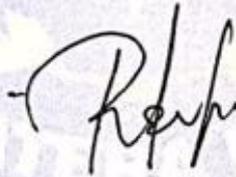
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : Ade Yunia Sari Nasution
NPM : 1801280075
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata

Medan, 18 September 2022

Pembimbing



Riyan Pradesyah, SE, Sy., M, EI

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

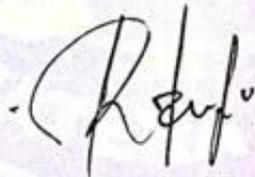
Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Ade Yunia Sari Nasution
NPM : 1801280075
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 18 September 2022

Pembimbing



Riyan Pradesyah, SE, Sy., M, EI

**DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI**



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

**MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	§	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)

خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	ʿ	Komater balik di atas
غ	Gain	G	ge

ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Waw	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	?	apostrof
ي	Ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	a
—	Kasrah	I	i
و —	damamah	U	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
اِى	fathah dan ya	Ai	a dan i
اِو	fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كتب
- fa'ala: فعل
- kaifa: كيف

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
اِى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
اِو اِو	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

qāla : قال

ramā : مر

qīla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *ammah*, transliterasinya (t).

2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- raudah al-alfāl - raudatul alfāl : لاطفااضتورل
- al-munawwarah al-Madīnah : قرولمنايندلما -
- jalhah : طلحة

Ẓ Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzūna: تاخذون
- an-naul': النوء
- syai'un: شئىء
- inna: ان
- umirtu: امرت
- akala: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz³unzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal – laziunzilafihil - Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Allhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahiwafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

Ade Yunia Sari Nasution

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

kheizaade@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan berjumlah 40 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial diketahui bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Secara parsial diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Secara simultan diketahui pengawasan dan kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Kata Kunci: Pengawasan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF SUPERVISION AND COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE TOURISM DEPARTMENT MEDAN CITY

Ade Yunia Sari Nasution

Program Study Management Bussines syari'ah

kheizaade@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of supervision and competence on employee performance at the Medan City Tourism Office. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees of the Medan City Tourism Office totaling 40 people and the sample used in this study was the entire population, namely 40 people. The data collection technique in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study used the Classical Assumption Test, Multiple Regression, t test and F test, and the coefficient of determination. Data processing in this study used the SPSS software program (version 24.00). Partially it is known that supervision has a positive and significant effect on the performance of employees at the Medan City Tourism Office. Partially it is known that competence has a positive and significant effect on the performance of employees at the Medan City Tourism Office. Simultaneously it is known that supervision and competence have a significant positive effect on the performance of employees at the Medan City Tourism Office.

Keyword: Supervision, Competence and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah penulis ucapkan puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita sehingga dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN”. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan Laporan Skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kehidupan, keselamatan dan kesehatan baik jasmani dan rohani.
2. Nabi Muhammad SAW yang senantiasa menjadi panutan kami.
3. Teristimewa orang tua Ayahanda M. Zen NST dan Ibunda Nisbah serta untuk saudara kandung atas setiap cinta, doa dan memberikan kasih sayang dengan tulus, dukungan baik moril maupun materil, serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
4. Bapak Prof. Dr. Agusani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA, selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Zailani, S. Pd. I, M. A, selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S. Pd. I, M. A, selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Isra Hayati S, Pd., M. Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis

Syariah dan Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Bapak Syahrul Amsari SE,Sy,M,El selaku Sekretaris Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.
10. Bapak Riyan Pradesyah. SE,Sy.,M,El selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktunya untuk berdiskusi.
11. Kepada Bapak MHD.Lajim Harahap.ST selaku Kasubbag umum yang telah menerima dan memfasilitasi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
12. Rekan-rekan S1 Manajemen Bisnis Syariah yang selaku memberi semangat untuk mengerjakan Skripsi ini.
13. Kepada Syamsul Iskandar yang telah senantiasa mengingatkan untuk bimbingan dan terus mengejar sidang
14. Kepada Emalia Anggita yang senantiasa bersedia membantu dan mengajari untuk penulisan skripsi
15. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan bahkan kritikan yang membangun berbagai pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi, bagi para pembaca dan semua pihak terkait. Semoga Allah selalu melindungi dimanapun kita semua berada Aamiin ya rabbal'alamin.

Medan, 10 juni 2022

Penulis

ADE YUNIA SARI NASUTION
Npm : 1801280075

DAFTAR ISI

ABSTAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I:PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
F. Sistematika Penulisan	5
BAB II :LANDASAN TEORI.....	7
A. Deskripsi Teori.....	7
B. Penelitian Relavan	17
C. Kerangka Pemikiran.....	20
D. Hipotesis	20
BAB III :METODOLOGIPENELITIAN	22
A. Metode Penelitian	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	23
D. Variabel Penelitian.....	24
E. Definisi Operasional Variabel.....	24
F. Teknik pengumpulan data.....	26
G. Instrumen Penelitian	28
H. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Deskripsi Institusi.....	37
1. Sejarah Dinas Pariwisata Kota Medan.....	37
2. Visi dan Misi Pariwisata Kota Medan	37
3. Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kota Medan.....	38

4. Logo	44
B. Karakteristik Responden	44
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
C. Hasil Penelitian	45
a) Instrumen Penelitian.....	45
1) Uji Validitas	45
2) Uji Reabilitas.....	47
b) Teknik Analisis Data.....	47
1. Uji Asumsi klasik.....	47
a) Uji Normalitas	48
b) Uji Heteroskedastisitas	49
c) Uji Autokorelasi	49
d) Uji Multikolinieritas	50
2. Analisis Regresi Liner Berganda	51
3. Uji Hipotesis.....	52
a) Uji t.....	52
b) Uji F.....	53
c) Koefisien Determinasi (R^2).....	53
D. Pembahasan.....	54
1. Variabel Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	54
2. Variabel Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
3. Variabel Kinerja Kerja Terhadap Pengawasan dan Kompetensi	55
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Rencana Penelitian	22
Tabel 3.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan	23
Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.4 Skala Likert.....	27
Tabel 3.5 Tabel instrumen Penelitian	30
Tabel 4.1 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Hasil Pengujian Validasi	46
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Reabilitas.....	47
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas	48
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Heteroskedestisitas	49
Tabel 4.6 Hasil Pengujian autokorelasi	49
Tabel 4.7 Hasil pengujian Multikolinieritas	50
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Linier Berganda.....	51
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Hipotesis Uji t	52
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis Uji F	53
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berfikir	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kota Medan	38
Gambar 4.2 Logo Dinas Pariwisata Kota Medan	44

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset sumber daya yang dimiliki setiap perusahaan atau organisasi yang sangat perlu diperhatikan. Manusia itu bersifat dinamis karena merupakan makhluk hidup yang memiliki, jiwa, rasa, perasaan. Aset tersebut dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumberdaya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. (Husaini, 2017). Saat ini pengelolaan sumber daya manusia telah mengalami perubahan paradigma, yaitu berbasis kompetensi yang meletakkan keberhasilan organisasi terpusat pada orang (*people-centered management*) yang memfokuskan SDM organisasi diperlakukan berdasarkan keahlian, kompetensi, kemampuan kerja tim (*team building*), kreatif, inovatif, cerdas berkomitmen terhadap organisasi. Untuk menyaingi persaingan yang semakin tinggi maka perusahaan sering kali memikirkan bagaimana untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja dari pegawainya, Untuk dapat meraih semua peningkatan itu diperlukan kinerja yang baik dari setiap pegawai agar dalam melaksanakan pekerjaan dapat sesuai dengan standar prosedur perusahaan. Dan untuk menjaga kinerja pegawai maka perusahaan perlu melakukan pengawasan dalam setiap kegiatan perusahaan. (Akbar, Sasmita, & Hamid, 2014)

Tenaga kerja berperan penting bagi kemajuan perusahaan, maka suatu organisasi harus memperhatikan masalah - masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja dan keinginan tenaga kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Demi dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan maka dalam pelaksanaannya haruslah dilakukan pengawasan terhadap aspek-aspek yang menjadi faktor pendukung dari terwujudnya peningkatan kinerja Dengan memberikan pengawasan pada setiap pekerjaan yang dilakukan para pegawai maka pimpinan akan dapat langsung mengetahui setiap masalah yang terjadi didalam organisasi yang dipimpinnya dengan selalu melaksanakan pengawasan.

Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil actual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang di inginkan (Winardi, 2010). Kontrol atau pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan yaitu pelaksanaan, penilaian pelaksanaan, bila perlu melakukan tindakan korektif agar pelaksanaannya tetap sesuai dengan rencana yaitu sesuai standar. Inti dari pengertian kontrol atau pengawasan adalah mengusahakan apakah yang telah dilaksanakan sesuai dengan aturan atau intruksi yang telah direncanakan (Winardi, 2010)

Selain dilakukannya pengawasan terhadap kinerja pegawai, faktor lain yang juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi pegawai itu sendiri. Menurut (Suparno, 2012) kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam organisasi harus didukung oleh beberapa komponen salah satunya kompetensi, kompetensi yaitu pengetahuan, kemampuan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi tersebut akan membentuk suatu karakter kerja pegawai dengan terbentuknya hasil kerja yang baik dan memuaskan, maka dari itu instansi pemerintah atau swasta menegaskan perlunya kompetensi dalam organisasi (Suparno, 2012)

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi (Wibowo, 2016)

Dinas Pariwisata Kota medan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang pariwisata. Dinas Pariwisata Kota Medan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang

berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pariwisata Kota Medan mempunyai Tugas Pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang kebudayaan dan kepariwisataan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan penulis menemukan permasalahan tentang masih rendahnya kinerja pegawai. Dilihat dari kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan yang belum maksimal di Sub Bagian Program, Data dan Informasi, yaitu melaksanakan pengolahan, penataan dan penyimpanan data dan informasi yang diperoleh dari unit kerja di lingkungan Dinas. Kota Medan sangat berpotensi dalam kegiatan pariwisata yang ditandai dengan banyaknya objek wisata dan keanekaragaman budaya sehingga layak menjadi daerah tujuan wisata namun kenyataannya banyak masyarakat Kota Medan lebih suka berlibur keluar Kota dibandingkan berlibur ke tempat-tempat wisata lokal ataupun mereka sama sekali tidak mengenal objek wisata yang ada di Kota Medan. Selain itu banyak tempat-tempat bersejarah di Kota Medan beralih fungsi menjadi bangunan-bangunan umum. Kegiatan pengembangan pariwisata di Kota Medan dapat ditinjau dari unsur-unsur pariwisata yang ada di Kota Medan meliputi sarana dan prasarana pariwisata, promosi wisata dan sumber daya manusia pariwisata. Dalam pengelolaan dan pengembangan kepariwisataan Kota Medan diperlukan upaya dan strategi pengembangan kepariwisataan dengan melihat kekuatan, kelemahan, peluang yang harus dimanfaatkan dan ancaman yang harus dihindari sehingga pengembangan kepariwisataan yang dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat dan pendapatan asli daerah..

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Kota Medan sangat berpotensi dalam kegiatan pariwisata yang ditandai dengan banyaknya objek wisata dan keanekaragaman budaya sehingga layak menjadi daerah tujuan wisata namun kenyataannya banyak masyarakat Kota Medan lebih suka berlibur keluar Kota dibandingkan berlibur ke tempat-tempat wisata local ataupun mereka sama sekali tidak mengenal objek wisata yang ada di Kota Medan. Selain itu banyak tempat-tempat bersejarah di Kota Medan beralih fungsi menjadi bangunan-bangunan umum. Kegiatan pengembangan pariwisata di Kota Medan dapat ditinjau dari unsur-unsur pariwisata yang ada di Kota Medan meliputi sarana dan prasarana pariwisata, promosi wisata dan sumber daya manusia pariwisata. Dalam pengelolaan dan pengembangan kepariwisataan Kota Medan diperlukan upaya dan strategi pengembangan kepariwisataan dengan melihat kekuatan, kelemahan, peluang yang harus dimanfaatkan dan ancaman yang harus dihindari sehingga pengembangan kepariwisataan yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat dan pendapatan asli daerah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Penulis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan kurikulum yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan dimasa mendatang yang berkaitan dengan bidang pengawasan kompetensi. Memberikan bahan masukan mengenai yang mempengaruhi kepuasan pelanggan guna mampu memenuhi kriteria kinerja karyawan. Sehingga dapat menentukan langkah-langkah selanjutnya yang diambil dalam mengukur kebijakan dimasa yang akan datang

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk memperoleh pembahasan yang sistematis sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami.

Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan masalah dan manfaat masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teoritis

Berisi tentang deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka teori, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Berisi tentang metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik penarikan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi tentang deskripsi institusi, deskripsi karakteristik responden, penyaji data, analisis data, dan interpretasi hasil analisis data.

BAB V Penutup

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil peneliti

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap individu yang diberi tugas atas kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2017)

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal (Jufrizen, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Astuti & Prayogi, 2018)

kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2014)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah

output atau hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam periode atau waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan pegawai yang harus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut (Rivai, 2014) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organ isasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja(Rivai, 2014)

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Manfaat dari penelitian kinerja ada 10 (sepuluh) bagian, yaitu sebagai berikut:

1) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaian ganti rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2) Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan perusahaan.

5) Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

6) Evaluasi Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi Proses Pegawai

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.

8) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai (Rivai, 2014)

d. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Setiawan & Dewi, 2014), yaitu sebagai berikut:

1) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran

3) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu

4) Kerjasama antar pegawai

Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5) Kepuasan Kerja

Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan (Setiawan & Dewi, 2014)

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Didalam suatu instansi baik pemerintah maupun swasta ataupun suatu organisasi seringkali dijumpai permasalahan-permasalahan yang akan

menghambat pencapaian suatu tujuan. Permasalahan yang muncul antara lain seperti masalah keuangan, waktu dan lain-lain. Maka oleh karena itu untuk menjaga suatu pekerjaan agar tetap sesuai dengan rencana tanpa menyimpang dari tujuan awal dan agar dapat dengan cepat menanggapi apabila terjadi kendala dalam prosesnya maka dibutuhkan hal yang disebut dengan pengawasan.

pengawasan adalah suatu proses untuk dapat menetapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilainya dan juga mengoreksinya dan bila perlu dengan sebuah maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang semula (Manulang, 2013)

Pengawasan adalah suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi. (Robbins, 2011)

Pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya (Bangun, 2012).

Menurut Pengawasan adalah kegiatan dari manajer yang mengusahakan supaya pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan ataupun hasil yang sudah dikehendaki (Sarwoto, 2010)

Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan (Handoko, 2013).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pengawasan merupakan suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi pengawasan, berikut ini akan dikemukakan berbagai pendapat ahli. Menurut (Winardi, 2016) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi batas-batas atas berbagai macam situasi yang ada sebagai berikut:

- 1) Kesamaan fungsi yang akan disupervisi/diawasi
Ruang lingkup pengawasan harus menyusul dan jumlah fungsi yang berbeda-beda yang perlu disupervisi bertambah jumlahnya
- 2) Kompleksitas fungsi yang disupervisi
Ruang lingkup pengawasan harus lebih kecil bagi pihak bawahan yang melaksanakan tugas yang bersifat lebih kompleks, dibandingkan dengan tugas yang lebih sederhana
- 3) Koordinasi yang diperlukan antara fungsi yang disupervisi
Ruang lingkup pengawasan harus lebih kecil, sewaktu tugas-tugas yang akan disupervisi makin berat dikerjakan
- 4) 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 (Winardi, 2016)

c. Tujuan dan Manfaat Pengawasan

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Tujuan dan manfaat pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
- 2) Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan
- 4) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
- 5) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi (Adisasmita, 2011)

d. Indikator Pengawasan

Indikator dari pengawasan adalah menurut Kartono dalam (Jufrizen, 2016) yaitu sebagai berikut:

- 1) Menentukan ukuran pelaksanaan

Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontiniuatau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.

2) Memberikan penilaian

Artinya memberi nilai kesetiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek.

3) Mengadakan korektif

Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu memberikan sanksi kepada bawahan (Jufrizen, 2016)

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi sangat berguna untuk membaantu perusahaan dalam menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi juga sangat diperlukan mdalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi pegawai, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya.

kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2016)

menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya (Rivai, 2014)

kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Thoha, 2010)

mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu (Sutrisno, 2016)

kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (Moeheriono, 2012)

Berdasarkan beberapa pernyataan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas di satu perusahaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

b. Karakteristik Kompetensi

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat dan salah satunya adalah kompetensi.

Menurut (Sutrisno, 2016) ada 5 (lima) karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
- 2) *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.

- 3) *Self Concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 4) *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
- 5) *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya (Sutrisno, 2016)

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bagaikan magnet yang sangat kuat menyedot perhatian semua kalangan, utamanya yang berkecimpung dalam dunia pengembangan sumber daya manusia (SDM). Menurut (Handoko, 2013) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.
- 2) Keterampilan, memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.
- 3) Pengalaman, juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk

memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

- 4) Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*), merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- 5) Motivasi, merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.
- 6) Isu Emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
- 7) Kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.
- 8) Budaya organisasi, mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan (Handoko, 2013)

d. Indikator Kompetensi

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan untuk mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut (Sutrisno, 2016), Ada beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)
Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*)
Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*)
Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- 4) Nilai (*value*)
Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).
- 5) Sikap (*attitude*)
Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- 6) Minat (*interest*)
Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas (Sutrisno, 2016)

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa Kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan topik dan masalah penelitian ini. Penelitian yang dilakukan bukan yang pertama namun sudah ada beberapa penelitian yang terkait dengan yang meneliti tentang pengawasan, Kompetensi, dan Kinerja karyawan. Pada bagian ini akan dipaparkan beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan beserta perbedaan

dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

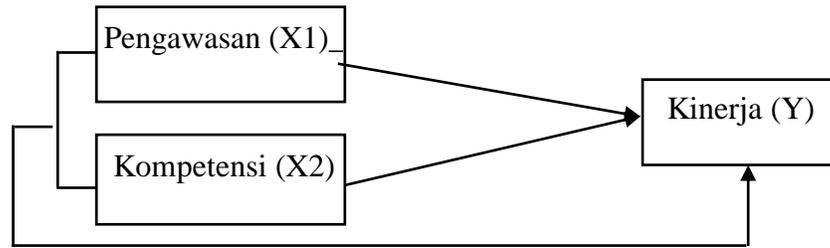
- 1) Menurut Muhammad Arifin. (2017) “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja” Penelitian dilaksanakan di FKIP UMSU dengan menggunakan metode bersifat kuantitatif. Objek penelitian yang diteliti yakni, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja dosen. Populasi berjumlah 197 dosen tetap dan tidak tetap FKIP UMSU sedangkan menggunakan Slovin yaitu sampel 65 orang responden. Teknis analisis data regresi linier berganda dengan hasil persamaan $Y = 106.423 + 0.140X_1 + 0.381X_2 + e$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Dosen tidak memiliki pengaruh, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen. Kompensasi dan Kepuasan Kerja, secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. (Arifin, 2017)
- 2) Menurut Satria Tirtayasa. (2019) “pengaruh pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak diperoleh nilai Fhitung 11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0. Dengan demikian secara serempak Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (Tirtayasa, 2019)
- 3) Menurut Jasman Saparuddin (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Berdasarkan hasil pengujian diketahui tidak ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, hal ini berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan cahaya dari pantulan sinar matahari membuat responden tidak puas melakukan pekerjaan serta suara bising yang terdapat di lingkungan kerja membuat responden tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Selain itu terdapat pengaruh

antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil tindakan yang berisiko, berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. (Saripuddin, 2015)

- 4) Menurut Dahrani, Wendi Ramadhan (2021) (Pengaruh Penerpaan E-System Terhadap kepatuhan wajib pajak pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan yaitu Penerpaan ESystem berpengaruh signifikan Terhadap kepatuhan wajib pajak pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan dimana nilai uji T adalah $t_{hitung} 10.282 > t_{tabel} 1.984$ dan nilai signifikan beban pajak sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penerpan E-System pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak bumi dan bangunan, dimana dengan diterapkan E-System diharapkan dapat memberikan kemudahan kepada wajib pajak yang hendak menyampaikan surat pemberitahuan (SPT) sehingga dapat meningkatkan kepatuhan wajib pajak (Dahrani, 2021)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti terdapat pada lokasi penelitian, waktu penelitian, variable penelitian, Jumlah variabel penelitian, metode kerangka pemikiran subjek dan objek penelitian

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan (*corporation*) 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 pegawai.

Kompetensi kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah.

Demi dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan maka dalam pelaksanaannya haruslah dilakukan pengawasan terhadap aspek-aspek yang menjadi faktor pendukung dari terwujudnya peningkatan kinerja. Dengan memberikan pengawasan pada setiap pekerjaan yang dilakukan para pegawai maka pimpinan akan dapat langsung mengetahui setiap masalah yang terjadi didalam organisasi yang dipimpinnya.

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

H0 : Pengawasan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

H2 : kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

H0 : kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

H3 : Pengawasan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

H0 : Pengawasan dan kompetensi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu pengawasan (X_1), kompetensi (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif *asosiatif*. Pendekatan kuantitatif *asosiatif* adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan, Jl. Prof. HM. Yamin Sh No.40, Gg. Buntu, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20232.

2) Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Maret 2022 sampai bulan Mei 2022 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Rencana Penelitian

No.	Kegiatan	Waktu (Bulan) Tahun 2022						
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1.	Pengajuan Judul Proposal							
2.	Mengurus Surat Perizinan Penelitian							
3.	Menyusun Proposal							
4.	Bimbingan Proposal							
5.	Seminar							

	Proposal							
6.	Revisi Proposal							
7.	Pengumpulan Data Penelitian							
8.	Penyusunan Laporan penelitian							
9.	Seminar Sidang							
10.	Uji Tesis dan Revisi							

C. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang berjumlah 40 orang (Sugiyono, 2016)

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang diambil sebagai sumber data yaitu sebanyak 40 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode bentuk jenuh berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2016) yang mengatakan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016)

3) Teknik Penarikan Sampel Jenuh

Pengertian sampel jenuh adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel akan diambil dari suatu populasinya.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Variabel independen (variabel bebas)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini ada dua, yakni:

X1 : Pengawasan

X2 : Kompetensi

2) Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah:

Y : Kinerja

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) construct menjadi variabel penelitian yang dapat dituju. Tabel yang menjelaskan mengenai definisi operasional dalam penelitian ini

Tabel 3.3 Definisi Oprasional Varibel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Ukuran	Sumber
Pengawasan (X1)	Pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan tujuan organisasi dan manajemen tercapai.	1. Kualitas Pekerjaan	Koperasi menetapkan standar kerjamasing-masing kepada pegawai	T. Hani Handoko (2015:357)
		2. Penampilan Kerjs	Mengikuti aturan pekerjaab dengan baik dan benar	
		3. Melaksanakan tugas berdasarkan <i>job description</i>	Melaksanakantugas yang sudahditentukanpimpinan berdasarkan <i>jobdescription</i>	
		4. Kebutuhan penetapan standar kerja	Dalam melaksanakan pengawasan, sangat dibutuhkan adanya penetapan standar kerja	
Kompetensi (X2)	Kompetensi kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan	1. Pengetahuan	Pemahaman dasar mengenai fakta-fakta dan kemampuan mendeskripsikan informasi	Spencer & Spencer dalam Srinivas R. Kandula, (2013:6)
		2. Keterampilan	Kemampuan mengelola sebuah proses dalam sebuah situasi yang telah ditetapkan.	
		3. Sikap	Perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam merespon sebuah situasi, fenomena, atau permasalahan	

Kinerja (Y)	Kinerja hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam pelaksanaan tugas	1. Penampilan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a) Tingkat pengetahuan tentang pekerjaan b) Tingkat kemampuan memberikan hasil kerja yang memenuhi tuntutan perusahaan c) Tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan secara efektif & efisien serta teliti d) Tingkat inisiatif memberikan ide & tingkah laku yang nyata terhadap situasi-situasi tertentu 	Hellriegel, Jackson dan Slocum, 2005
		2. Sikap Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a) Tingkat kemampuan bertanggung jawab b) Tingkat kerajinan dalam bekerja c) Tingkat kemampuan menjaga keselamatan, kebersihan dan ketentraman d) Tingkat kemampuan mengendalikan emosi 	

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan

dari responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan lima alternatif jawaban menggunakan skala likert dengan skoring (Sugiyono, 2017:159).

Tabel 3.4. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Data-data yang dikumpulkan diperoleh dari beberapa sumber antara lain:

- a) Studi Pustaka (library research), adalah informasi yang diperoleh dengan jalan membaca dan mencatat secara sistematis fenomena-fenomena yang dibaca dari sumber tertentu.
- b) Penelitian Lapangan (field research) pengamatan langsung terhadap suatu objek yang akan diamati atau diteliti yang diperoleh berupa data dan informasi dari tempat penelitian melalui: Angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden.
- c) Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan membagikan selebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

G. Instrumen penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Instrumen dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut akan dikatakan valid. Jika sebaliknya (r hitung $< r$ tabel), maka dianggap tidak valid (Sugioyono,2009). Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2) (N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefesien validitas skor butir pernyataan
- $\sum xy$: Jumlah hasil kali antara x dan y
- $\sum x$: Jumlah skor x
- N : Banyaknya responden
- $\sum y$: Jumlah skor y

Untuk menentukan instrumen itu valid atau tidak maka ketentuannya sebagai berikut :

- a. Jika r hitung lebih besar atau sama dengan dari r tabel dengan taraf keyakinan 95% maka instrumen tersebut dikatakan valid.
- b. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel dengan taraf keyakinan 95% maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Saifuddin (2003) uji reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten atau tidak berubah-ubah. Instrumen yang diuji reliabilitas adalah instrumen yang dibuat

oleh peneliti. Dalam hal ini instrumen tersebut adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses, dan hasil. Reliabilitas ditentukan atas dasar proporsi varian total yang merupakan varian total sebenarnya. Makin besar proporsi tersebut berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Untuk menguji reliabilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* karena skor pada butir-butir instrumen merupakan skor bertingkat yaitu antara 1 sampai 4 atau 1 sampai 5. Menurut Arikunto (2010) instrumen yang berbentuk *multiple choice* (pilihan ganda) maupun skala bertingkat maka reliabilitasnya dihitung dengan rumus *Cronbach Alpha* rumus tersebut adalah :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{ii} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir
- σ_t^2 : varian total

Untuk menentukan apakah variabel reliabel atau tidak maka akan digunakan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka item variabel tersebut dianggap reliabel
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka item variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

3.5 Tabel Instrumen penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber
Pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai.	1. Kualitas Pekerjaan	1, 2	T. Hani Handoko (2015:357)
	2. Penampilan Kerja	3, 4, 5	
	3. Melaksanakantugas berdasarkan <i>jobdescription</i>	6, 7, 8	
	4. Kebutuhan penetapan standar kerja	9, 10	
Kompetensi kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan	1. Pengetahuan	1, 2, 3	Spencer & Spencer dalam Srinivas R. Kandula, (2013:6)
	2. Keterampilan	4, 5, 6	
	3. Sikap	7, 8, 9, 10	
Kinerja hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam pelaksanaan tugas	1. Penampilan kerja	1, 2, 3, 4, 5	Hellriegel. Jackson dan Slocum, 2005
	2. Sikap kerja	1, 2, 3, 4, 5	

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Menurut ghozali (2006) beberapa hal yang mendasari tentang perlunya melakukan uji asumsi klasik atau uji persyaratan regresi linier berganda adalah agar besaran atau konfesien statistik yang diperoleh benar-benar merupakan penduga parameter yang memang dapat dipertanggung jawabkan atau akurat. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heterokedastistas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusidata normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Model regresi Uji normalitas dilakukan dengan uji nilai Kolmogorov Sminov, jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual (nilai error) dari nilai observasi yang satu dengan observasi yang lain. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji rank-spearman yaitu mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual hasil regresi. Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual. Pengujian dengan

menggunakan 0,05 dengan uji 2 sisi. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara dalam suatu model regresi linier ada korelasi anantara residual pada periode t dengan residual pada periode $t-1$ (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi maka menunjukkan adanya masalah autokorelasi adalah dengan Uji Durbin Watson, .hipotesis yang digunakan.

a) Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak terdapat korelasi antar residual (tidak terjadi kasus autokorelasi)

H_1 : Terdapat korelasi antar residual (terjadi kasus autokorelasi)

b) Menentukan nilai α dengan d tabel (n,k) terdiri atas d_l dan d_u

c) Menentukan kriteria pengujian

- 1) Tidak terjadi autokorelasi jika $(4-d_l) < dw < d_l$
- 2) Terjadi autokorelasi positif jika $dw < d_l$, koefisien korelasinya lebih besar dari nol
- 3) Terjadi autokorelasi negatif jika $dw > (4-d_l)$, koefisien korelasinya lebih kecil dari nol
- 4) Jika dw terletak antara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$ maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

d. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , maka persamaan regresi linier berganda tidak terjadi kasus multikolinieritas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan hanya untuk satu variabel bebas (independent) dan satu variabel (dependent). Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan dan memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Rumus persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel dependent yaitu kepuasan pelanggan

X_1 : Variabel independent yaitu harga

X_2 : Variabel independent yaitu promosi

a : Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol

b_1 : Koefisien regresi signifikan, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_1 dengan X_2 konstan

b_2 : Koefisien regresi signifikan, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_2 dengan X_1 konstan.

3. Uji Hipotesis

a) Uji F dan Uji t

Pada dasarnya uji signifikan secara bersama-sama menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap satu variabel dependen atau terikat. Uji yang dilakukan untuk membandingkan pada tingkat sig. Dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5% pada atau membandingkan Fhitung dan Ftabel. Pengambilan kesimpulannya menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan

$H_a : \beta \neq 0$, maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan

2) Kaidah pengujian

a. Berdasarkan perbandingan antara Fhitung dan Ftabel

Jika : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

b. Berdasarkan nilai probabilitas

Jika P (Probabilitas) $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima

Jika P (Probabilitas) $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak

3) Membandingkan antara Fhitung dan Ftabel

Nilai Ftabel dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara:

$F_{tabel} = F(1-\alpha)$ (dk pembilang = m), (dk penyebut = n-m-1)

4) Hasil uji F bisa dilihat pada tabel Anova hasil uji regresi linier pada program SPSS dengan melihat nilai signifikansi. Variabel independen (harga dan promosi) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kepuasan pelanggan) apabila nilai sig. $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Sedangkan Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya dengan melihat nilai sig. Dibandingkan dengan nilai α (5%) atau membandingkan nilai thitung dan ttabel, menggunakan langkah pengujian sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial
 $H_a : \beta \neq 0$, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial

2) Kaidah pengujian

a) Berdasarkan perbandingan antara thitung dan ttabel

Jika, $thitung \leq ttabel$, sehingga H_0 diterima

Jika, $thitung > ttabel$, sehingga H_0 ditolak

b) Berdasarkan nilai probabilitas

Jika P (Probabilitas) $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima
Jika P (Probabilitas) $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak

3) Membandingkan antara thitung dan ttabel

Nilai ttabel dapat dicari dengan menggunakan tabel t-student dengan cara :
 $ttabel = t(n-2)(\alpha)$

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen X_1 (Harga), X_2 (Promosi) terhadap variabel dependen Y (Kepuasan Pelanggan) digunakan koefisien determinasi (K_d) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi

kriteria analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) digunakan pedoman:

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Singkat

Sejak tahun 1991 telah terbentuk Dinas Pariwisata Kota Medan, kemudian pada tahun 2001 ditambah urusan kebudayaan yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Perda) kota Medan No. 4 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan jo. SK Wali Kota Medan No. 20/2002 tentang Tujuan dan Fungsi Dinas dan Kebudayaan Kota Medan. Dan perubahan terakhir dengan Perda Kota Medan No. 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota sebagai implementasi dari Peraturan Pemerintah RI No. 38 tahun 2007 Peraturan Pemerintah RI No. 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, yang merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Medan melalui Sekretaris Daerah.

Kemudian pada tahun 2017, melalui Peraturan Wali Kota Medan (Perwal) Nomor 1 tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan diubah kembali menjadi Dinas Pariwisata Kota Medan. Urusan kebudayaan dipisahkan menjadi Dinas Kebudayaan Kota Medan.

2. VISI dan MISI

a. Visi

Menjadikan Kota Medan sebagai daerah tujuan wisata.

b. Misi

1) Meningkatkan sarana dan prasarana objek wisata.

2) Meningkatkan pelayanan kepariwisataan terutama sadar wisata masyarakat di daerah

tujuan wisata dan pelaku usaha pariwisata.

3) Meningkatkan kesadaran hukum masyarakat terhadap peraturan dalam bidang kepariwisataan.

3. Struktur Organisasi



GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi

Susunan organisasi Dinas Pariwisata terdiri atas :

1. Kepala Dinas;

Kepala Dinas Pariwisata mempunyai tugas pokok membantu Gubernur melalui Koordinasi Sekretaris Daerah dalam menyelenggarakan perumusan, penetapan, pengoordinasian, dan pengendalian pelaksanaan tugas serta program dan kegiatan berdasarkan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan pada Bidang Destinasi Pariwisata, Bidang Pemasaran Produk Pariwisata, Bidang Pengembangan Industri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif serta Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

2. Bidang Bina Seni dan Budaya

- a) Menyelenggarakan Pengumpulan, pengolahan dan penyajian bahan/data untuk penyusunan pengembangan dan pelestarian seni budaya rencana jangka menengah dan tahunan
- b) Menyelenggarakan sosialisasi, pembinaan dalam meningkatkan apresiasi seni budaya
- c) Menyelenggarakan koordinasi kegiatan apresiasi seni tradisional dan modern
- d) Menyelenggarakan kegiatan revitalisasi / pelestarian seni budaya kepada masyarakat
- e) Menyelenggarakan peningkatan lembaga budaya dan kemitraan dengan berbagai pihak terkait, lembaga adat dan masyarakat
- f) Menyelenggarakan penerbitan rekomendasi pengiriman misi kesenian untuk kegiatan seni budaya
- g) Menyelenggarakan pemberian penghargaan/Anugrah bagi insan/ Lembaga Seni Budaya
- h) Menyelenggarakan kegiatan festival film dan pengawsan pembuatan film oleh tim asing
- i) Menyelenggarakan pembinaan koordinasi perfilman, produksi, pengedaran dan penanyangan film
- j) Menyelenggarakan izin usaha pembuatan flim nasional dan kerja sama luar negeri di bidang perfilman
- k) Menyelenggarakan pembinaan watak / budi pekerti bangsa
- l) Menyelenggarakan kegiatan festival seni budaya
- m)Menyelenggarakan kebijakan mengenai perlindungan Hak kekayaan Intelektual (HKI) di bidang seni budaya
- n) Menyelenggarakan pengawasan / monitoring kegiatan seni budaya

3. Bidang Bina Sejarah/Kepurbakalaan

- a) Menyelenggarakan Penyusunan dan Penyempurnaan konsep standar pelaksanaan kewenangan daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan tugas – tugas dinas di bidang sejarah dan keurbakalaan
- b) Menyelenggarakan koordinasi dan pengendalian pembangunan jangka menengah dan tahunan dinas di bidang Sejarah dan Kepurbakalaan, sesuai ketentuan dan standar yang ditetapkan
- c) Menyelenggarakan penyusunan pedoman nasional dan penetapan kebijakan Provinsi di bidang penulisan sejarah lokal dan sejarah kebudayaan daerah skala provinsi
- d) Menyelenggarakan penetapan kebijakan provinsi di bidang pemahaman sejarah nasional, sejarah wilayah, sejarah lokal dan sejarah kebudayaan daerah
- e) Menyelenggarakan pelaksanaan dan penetapan kebijakan provinsi pemberian penghargaan tokoh yang berjasa terhadap pengembangan sejarah
- f) Penyelenggaraan penerapan pedoman peningkatan pemahaman sejarah dan wawasan kebangsaan skala provinsi
- g) Menyelenggarakan penyelenggaraan pedoman penanaman nilai-nilai sejarah dan kepahlawanan
- h) Menyelenggarakan penetapan kebijakan provinsi mengenai data base dan sistem informasi geografi sejarah
- i) Menyelenggarakan penetapan kebijakan provinsi mengenai koordinator dan kemitraan pemetaan sejarah skala provinsi
- j) Menyelenggarakan penetapan kebijakan provinsi penyelenggaraan penetapan kebijakan provinsi penyelenggaraan diklat bidang sejarah
- k) Menyelenggarakan pedoman mengenai hasil retifikasi konvensi internasional “cultural diversity, protection on cultural landscape, protection on cultural and natural heritage” skala provinsi
- l) Menyelenggarakan penerapan kebijakan perlindungan, pemeliharaan dan pemanfaatan benda cagar budaya/ situs skala provinsi
- m) Menyelenggarakan penetapan benda cagar budaya/ situs skala provinsi

4. Bidang Bina Pemasaran Pariwisata

- a) Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama promosi pariwisata dengan kegiatan kebudayaan pariwisata pemerintah Kabupaten/Kota stakeholder pariwisata dalam upaya peningkatan kunjungan wisata
- b) Menyelenggarakan Road Show event – event pariwisata dalam negeri dan turut serta pada event dalam dan luar negeri dengan ketentuan yang berlaku
- c) Menyelenggarakan penyuluhan Sadar Wisata dan penyampaian informasi pariwisata di objek wisata Sumatera Utara
- d) Menyelenggarakan Informasi pariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara dan Bandara Polonia Medan
- e) Menyelenggarakan Kegiatan fam trip bagi media , tour operator dll dari dalam dan luar negeri
- f) Menyelenggarakan Rapat – rapat Dinas dengan Kabupaten/Kota dan stakeholder Pariwisata
- g) Menyelenggarakan pengadaan bahan – bahan promosi wisata berupa CD, brosur, leaflet, booklet dll . Untuk kebutuhan promosi pariwisata Sumatera Utara
- h) Menyelenggarakan pengumpulan dan pengolahan data Wisatawan Mancanegara serta pangkajian pasar wisata dasar
- i) Menyelenggarakan proses surat menyurat dengan instansi terkait dan stakeholder pariwisata
- j) Menyelenggarakan Tugas–tugas yang di berikan oleh kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara

5. Bidang Bina Objek dan Usaha Pariwisata

- a) Menyelenggarakan pengumpulan, pengelolaan dan penyajian bahan data objek wisata, usaha pariwisata untuk peningkatan pelayanan kepariwisataan
- b) Menyelenggarakan penyusunan rencana di bidang pengembangan objek wisata, usaha pariwisata untuk penyusunan program pariwisata
- c) Menyelenggarakan sosialisasi , pembinaan , pengelolaan , pemanfaatan objek

dan Usaha pariwisata untuk peningkatan pelayanan pariwisata

- d) Menyelenggarakan koordinasi dan kerja sama dalam pengembangan objek wisata dan usaha pariwisata dengan masyarakat, pihak swasta dan lintas sektoral dalam rangka pengembangan kepariwisataan
- e) Menyelenggarakan pemberian izin usaha pariwisata yang berskala Provinsi sesuai ketentuan yang berlaku untuk peningkatan iklim usaha pariwisata
- f) Menyelenggarakan pembinaan Monitoring objek dan usaha pariwisata dalam rangka peningkatan program pariwisata
- g) Menyelenggarakan evaluasi objek dan usaha pariwisata dalam rangka pengawasan pembangunan pariwisata
- h) Menyelenggarakan Fasilitasi Klasifikasi Usaha Pariwisata, Klasifikasi Hotel untuk peningkatan pelayanan pariwisata
- i) Menyelenggarakan Kerja sama Internasional pengembangan Destinasi pariwisata Skala Propinsi untuk peningkatan kepariwisataan
- j) Menyelenggarakan pengolahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan dalam pengembangan SDM Pariwisata
- k) Menyelenggarakan tugas lain , sesuai dengan tugas dan fungsinya

6. UPT Taman Budaya

- a) Menyelenggarakan pembinaan dan kerja sama pembinaan/pengembangan dan pelatihan seni
- b) Menyelenggarakan Sarasehan, Lokakarya, Ceramah, Diskusi dan Seni karya
- c) Menyelenggarakan penyeleksihan dan pertunjukkan seni sesuai standar yang ditentukan
- d) Menyelenggarakan penyajian bahan/data berupa rekaman, audio visual dan tertulis
- e) Menyelenggarakan hubungan informasi dengan sekolah dan lembaga/instansi terkait dalam rangka penyusunan jangka menengah dan tahunan untuk publikasi seni

- f) Menyelenggarakan pameran seni rupa, seni lukis, seni patung dan seni kriya
- g) Menyelenggarakan pertunjukan seni berupa pertunjukan seni musik, seni tari, seni teater dan seni sastra
- h) Menyelenggarakan perlombaan seni rupa, seni tari, seni teater, dan seni sastra
- i) Menyelenggarakan hubungan kerja sama dengan seniman, sanggar seni dan Organisasi seni dalam pertunjukan seni
- j) Menyelenggarakan pengkajian, pengendalian dan pengolahan administrasi ruangan UPT
- k) Menyelenggarakan petugas, pengolahan perencanaan kegiatan UPT
- l) Menyelenggarakan fasilitas pelayanan umum dan pelayanan minimal
- m) Menyelenggarakan Penatausahaan, Kelembagaan dan Ketatausahaan

7. UPT Museum Negeri

- a) Menyelenggarakan pengumpulan, penyimpanan, perawatan, pengamanan benda-benda bukti material hasil budaya manusia serta alam dan lingkungannya yang mempunyai nilai sejarah, budaya dan ilmu pengetahuan sesuai dengan standar yang ditetapkan
- b) Menyelenggarakan penyajian dan penelitian koleksi benda-benda yang mempunyai nilai sejarah, budaya dan ilmu pengetahuan sesuai dengan standar yang ditetapkan Menyelenggarakan bimbingan edukatif dan kerja sama dengan berbagai pihak dalam Kapasitas pengembangan museum Menyelenggarakan urusan perpustakaan dan dokumentasi ilmiah
- c) Menyelenggarakan publikasi dan penyebarluasan hasil penelitian koleksi benda yang mempunyai nilai sejarah, budaya dan ilmu pengetahuan
- d) Menyelenggarakan urusan Tata Usaha
- e) Menyelenggarakan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai bidang tugas dan fungsinya
- f) Melaporkan dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi kepada Kepala Dinas sesuai standar yang ditetapkan

4.LOGO



Gambar 4.2 Logo DinasPariwisata Kota Medan

B. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pelanggan yang ada di Dinas Pariwisata di Kota Medan dengan tempat penelitian Jl. Prof. H. M. Yamin No.40, Gg. Buntu, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 2023. Penelitian ini menggunakan 33 sampel responden yang ditemui pada saat penelitian sedang berlangsung. Penelitian ini berlangsung sekitar 2 bulan yaitu Juli hingga Agustus 2022, dimana pengumpulan informasi dilakukan selama 1 bulan dan pengumpulan serta pengolahan data dilakukan selama kurang lebih 1 bulan. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuisioner yang telah diberikan kepada karyawan Dinas Pariwisata Kota Medan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawannya.

2. Jenis Kelamin Responden

Dari data yang masuk bisa dilihat jika responden yang mengisi kuisioner paling banyak berjenis kelamin perempuan dibandingkan dengan yang berjenis kelamin laki-laki. Tabel berikut menggambarkan data jenis kelamin responden dari hasil karakteristik yang diberikan pelanggan.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Orang	Presentasi (%)
1.	Laki-Laki	19	47.5%
2.	Perempuan	21	52.5%
Total		40	100%

C, Hasil Penelitian

a) Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Kuidioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menilai validitas kuisioner tersebut adalah korelasi produk moment atau menggunakan bevariate person. Ukuran valid tidaknya item total suatu pertanyaan dapat dilihat dari output SPSS versi 24.0 berupa nilai item totaal statistik masing-masing butir angket. Perhitungan validitas dengan membandingkan R_{hitung} dengan R_{tabel} . R_{hitung} yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.3044 karena jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 dengan tingkat 5%. Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($R_{hitung} > 0,3044$), maka item pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.2

Tabel Hasil Uji Validitas item-item Variabel

Variabel	Indikator	r_{Hitung}	r_{Tabel} 50% (40)	Keterangan
Pengawasan (X1)	X1.1	0,704	0.3044	Valid
	X1.2	0,827	0.3044	Valid
	X1.3	0,734	0.3044	Valid
	X1.4	0,842	0.3044	Valid
	X1.5	0,741	0.3044	Valid
	X1.6	0,572	0.3044	Valid
	X1.7	0,741	0.3044	Valid
	X1.8	0,860	0.3044	Valid
	X1.9	0,807	0.3044	Valid
	X1.10	0,806	0.3044	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,832	0.3044	Valid
	X2.2	0,739	0.3044	Valid
	X2.3	0,664	0.3044	Valid
	X2.4	0,790	0.3044	Valid
	X2.5	0,787	0.3044	Valid
	X2.6	0,903	0.3044	Valid
	X2.7	0,894	0.3044	Valid
	X2.8	0,832	0.3044	Valid
	X2.9	0,808	0.3044	Valid
	X2.10	0,783	0.3044	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,747	0.3044	Valid
	Y.2	0,846	0.3044	Valid
	Y.3	0,887	0.3044	Valid
	Y.4	0,824	0.3044	Valid
	Y.5	0,811	0.3044	Valid
	Y.6	0,791	0.3044	Valid
	Y.7	0,806	0.3044	Valid
	Y.8	0,713	0.3044	Valid
	Y.9	0,870	0.3044	Valid
	Y.10	0,825	0.3044	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas pada item semua variabel dengan jumlah item pernyataan 10, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat semua item valid sebab nilai R_{hitung} lebih besar daripada 0,3044.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan cara membandingkan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan nilai cronbach alpha minimal adalah 0,6. Butir pernyataan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas dihitung dengan membandingkan *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,6. Apabila nilai Cronch's alpha >0,6 maka variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cross Of Value</i>	Keputusan
1.	Pengawasan (X1)	0,920	0,6	Reliabel
2.	Kompetensii (X2)	0,939	0,6	Reliabel
3.	Kinerja(Y)	0,942	0,6	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel dan kuisisioner tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur data.

b) Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data atau sampel penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Persamaan regresi yang baik adalah mempunyai data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Model regresi uji normalitas dilakukan dengan nilai Kolmogrov Sminov, jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai

probabilitas $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogrov Sminov.

Tabel 4.4

Tabel Hasil Pengujian Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,66729494
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,132
	Negative	-,088
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077 (Dahrani, 2021) ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Berdasarkan dari uji normalitas pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas residual sebesar 0,77. Nilai tersebut lebih besar dari 0.05 ($>0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut terdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji adanya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan menggunakan metode Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual. Pengujian dengan menggunakan 0,05 dengan uji 2 sisi.

Tabel 4.5

Tabel Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,099	3,798		1,343	,188
	Pengawasan	,187	,115	,188	1,627	,112
	Kompetensi	,709	,115	,710	6,150	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel harga (X1) sebesar 0,188 dan variabel promosi (X2) 0,112. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap uji Durbin Watson (Uji DW). Berikut ini adalah tabel hasil uji autokorelasi dengan menggunakan *Software SPSS 24.0*

Tabel 4.6

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,844 ^a	,713	,697	3,765	1,46

a. Predictors: (Constant), Pengaruh, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel diatas 4.6 dapat diketahui bahwa nilai dari DW adalah 1,46 nilai ini akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 5%. Jumlah sampel (n) = 40 dan jumlah variabel independen (k) = 2. Maka di tabel Durbin Watson akan didapatkan nilai du = 1.6000 dan dl = 1.3908. Karena nilai DW sebesar 1.46 sehingga nilai Durbin Watson terletak diantara dU (1.6000) dan 4-dU (2.4) atau $1.3908 < 1.46 < 2.4$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model persamaan regresi linier berganda.

d) Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila untuk seluruh variabel independen nilai VIF < 10, maka persamaan regresi linier berganda tidak terjadi kasus multikolinieritas. Berikut ini adalah tabel mengenai hasil analisis uji multikolinieritas yang dilakukan dengan Software SPSS 24.0

Tabel 4.7

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,099	3,798		1,343	,188		
	Pengawasan	,187	,115	,188	1,627	,112	,582	1,718
	Kompetensi	,709	,115	,710	6,150	,000	,582	1,718

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) mempunyai nilai tolerance 0,582 dan nilai VIF sebesar 1,71. Untuk variabel Kompetensi (X2) mempunyai nilai tolerance 0,582 dan nilai VIF sebesar 1,71. Dengan demikian seluruh variabel bebas dalam penelitian ini

mempunyai nilai VIF kurang dari 10, yang artinya tidak terjadi multikolonieritas variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.8
Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,099	3,798		1,343	,188
	Pengawasan	,187	,115	,188	1,627	,112
	Kompetensi	,709	,115	,710	6,150	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

$$Y = 5,099 + 0,187X_1 + 0,709X_2$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

- a. Koefisien konstanta sebesar 5,099 artinya apabila Pengawasan dan Kompetensi nilainya tetap maka Kinerja Pegawai sebesar 5,099
- b. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Pengawasan (X₁) sebesar 0,187 mempunyai arti apabila nilai variabel harga meningkat sebesar 1% maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan satuan sebesar 0,187.
- c. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Kompetensi (X₂) sebesar 0,709 artinya apabila variabel Kompetensi meningkat sebesar 1% maka Kinerja pegawai akan bertambah 0,709.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya dengan melihat nilai sig. Dibandingkan dengan nilai α (5%) atau membandingkan t hitung dengan t table didapat dari $DF = n-k = 40-3=37$. Hasil Uji t pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Tabel Hasil Uji Hipotesis Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,099	3,798		1,343	,188
	Pengawasan	,187	,115	,188	1,627	,112
	Kompetensi	,709	,115	,710	6,150	,000

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Berikut adalah penjabaran dari hasil Uji t :

a) Pengaruh X1 Terhadap Y

Variabel Pengawasan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil dari tabel diatas dapat dilihat dari thitung variabel harga sebesar $1,627 < t_{tabel} (2,026)$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$). Setelah itu nilai signifikan pada variabel pengawasan sebesar 0,112. Karena nilai sig. $0,112 > 0,05$, artinya H_0 diterima H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai tidak pengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh X2 Terhadap Y

Variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Hasil dari tabel diatas dapat dilihat dari thitung variabel Kompetensi sebesar $6,150 > t_{tabel} (2,026)$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Setelah itu nilai signifikan pada variabel kompetensi sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak H_2 diterima.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Pengawasan dan Kompetensi memiliki pengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.10
Tabel Hasil Uji Hipotesis Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1300,462	2	650,231	45,868	,000 ^b
	Residual	524,513	37	14,176		
	Total	1824,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengawasan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 45,868 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan untuk Ftabel= (k;n-k) dimana k= 2 dan n=40 sehingga (2;40-2=2;38) diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,24. Maka Fhitung> Ftabel atau 45,868> 3,24, sehingga H3 diterima artinya Pengawasan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Pengawasan dan Kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai dapat diketahui dengan menghitung nilai R square (Koefisien determinasi). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,713	,697	3,765

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengawasan

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,844 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R Square sebesar 0,713 dimana mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 71,3%, sedangkan sisanya 28,7 % dipengaruhi oleh variabel lain

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Kompetensi kinerja. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel Pengawasan dan Kompetensi. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, maka dapat diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan masalah. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

1. Pengaruh X1 Terhadap Y

Pengawasan adalah suatu proses untuk dapat menetapkan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilainya dan juga mengoreksinya dan bila perlu dengan sebuah maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang semula. Pengawasan adalah suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program bantuan SPSS 24.0 menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kesimpulan ini diperoleh melalui uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa thitung variabel pengawasan sebesar 1.627 dengan signifikan 0,112 dan nilai ttabel 2.026, maka $thitung > ttabel$ atau $1.627 > 2,026$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut diketahui bahwa pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan dari terhadap kinerja pegawai . artinya dengan adanya peningkatan pengawasan akan diikuti kinerja pegawai secara signifikan,

Hasil tersebut juga berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian ini. Dengan adanya pengawasan yang baik dalam sebuah organisasi akan menciptakan kinerja pegawai yang terbaik.

2. Pengaruh X2 Terhadap Y

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program bantuan SPSS 24.0 menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Kesimpulan ini diperoleh melalui uji t yang dilakukan bahwa thitung kompetensi sebesar 6,150 dengan signifikansi 0,000 dan nilai ttabel 2,026 maka thitung > ttabel atau $6,150 > 2,026$. Berhasil dari pengujian tersebut, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya dengan adanya peningkatan kompetensi akan diikuti oleh kinerja pegawai secara signifikan.

3. Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Pengawasan adalah suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi. Kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. dapat diketahui Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program bantuan SPSS 24.0 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 45,868 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan untuk Ftabel diperoleh nilai 2,85. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam analisis tersebut terima H_3 , artinya pengawasan dan kompetensi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Koefisien determinasi R Square sebesar 0,713 dimana mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 71,3%, sedangkan sisanya 28,7 % dipengaruhi oleh variabel lain.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dari pembahasan mengenai variabel pengawasan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai sig untuk variabel kompetensi sebesar $0,112 < 0,05$ ($\text{sig} < \alpha = 5\%$) sehingga H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai sig untuk variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ ($\text{sig} < \alpha = 5\%$) sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Pengawasan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ ($\text{sig} < \alpha = 5\%$) sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Kota Medan. Koefisien determinasi R Square sebesar 0,713 dimana mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 71,3%, sedangkan sisanya 28,7 % dipengaruhi oleh variabel lain.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepada pihak Pimpinan Dinas Pariwisata Kota Medan sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu memberikan tambahan pengawasan kepada pegawai/staff dalam menjaga ketertiban dan kepatuhan bekerja di perusahaan. Hal ini di maksudkan untuk terus menjaga dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari para pegawai
2. Pegawai/staff Dinas Pariwisata Kota Medan sebaiknya terus meningkatkan kompetensinya dalam bekerja seperti mengikuti pelatihan yang di adakan perusahaan yang kemudian dapat berguna bagi dirinya sendiri dan perusahaan tempat ia bekerja.
3. Kepada Pimpinan Dinas Pariwisata Kota Medan, disarankan agar kiranya dapat lebih meningkatkan fungsi-fungsi pengawasan dan kompetensi, agar para pegawai dapat lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Ilmu pendidikan dan sosial*, 3 (2).
- Akbar, R, Sasmita, J., &. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Permai. *Jurnal Online Mahasiswa Fekon*, 1-15.
- Astuti, R, & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Havea Indonesia Afdefing Havea Dolok Masihul. *Prosiding : The National Conferences Management And Bussines (Ncmab)*, 490-502.
- Dahrani, W. (2021). Pengaruh Penerapan E-System Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak Bumi Dan Bangunan Pada Badan Pengola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Pembangunan Perkotaan*, Volume 9.
- Ernawati, E. (2018). Pengaruh Prokrastinasi Akademik terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa SMA Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Biotek*, 6(2) , 88-95.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Pt. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 405–424.
- Juliandi, I. & Manurung. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerja Umum dan Perumahan*. Aceh Tamiang: Dinas Pekerja Umum dan Perumahan.

- Kusnita. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT Dwi Cipta Usaha Jakrta. *Jurnal Visionida*, 1(1), 74-86.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moehersono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Umsu*, 1-20.
- Setiawan, F. &. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*, 3(5), 1471–1490.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparno, A. S. (2012). *Membangun Kompetensi Dasar*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tirtayasa, S. (2019). pengaruh garuh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *ilmiah Magister Manajemen*, 45-54.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.

LAMPIRAN







UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003

<http://fai.umsu.ac.i> fai@umsu.ac.id [f](#) umsumedan [ig](#) umsumedan [tw](#) umsumedan [yt](#) umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada :
Yth : Dekan FAI UMSU

19 Sya'ban 1443 H
22 Maret 2022 M

Di, Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ade Yunia Sari Nasution
Npm : 1801280075
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,54



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan	<i>[Signature]</i> 30-3-2022	Riyan Pradesak M. EI	<i>[Signature]</i> 7/4/22
2	Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Konsumen Pada Sejati Coin Laundry			



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah, SE. Sy. M.E.I

Nama Mahasiswa : Ade Yunia Sari Nasution
Npm : 1801280075
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
6-Juni-2022	BAB I - Perbaikan Latar Belakang penelitian dan Menganalisa permasalahan.		



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/HH/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
http://fai@umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah, SE. Sy. M.E.I

Nama Mahasiswa : Ade Yunia Sari Nasution
Npm : 1801280075
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
9 - Juli - 2022	BAB II - Komponen yang ada hrs. menambahkan Variabel lokal etc		



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah, SE. Sy. M.E.I

Nama Mahasiswa : Ade Yunia Sari Nasution
Npm : 1801280075
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
22 Juli - 2022	bab II - Indikator penelitian di mana letak serta bagaimana pengaruhnya.		



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No 89/Sk/BAN-PT/Akre/P/11/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari Rabu, 03 Agustus 2022 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini meringkaskan bahwa :

Nama : Ade Yunia Sari Nasution
Npm : 1801280075
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	- latar belakang masalah masih manual dan perlu pelatihan agar disampaikan di latar belakang masalah - saran untuk rumusan masalah dan tujuan penelitian sesuai
Bab II	✓
Bab III	✓
Lainnya	-sitasi dosen UMSU 3 lagi tambahkan
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila kunjungi kami di aplikasi:
Nomor dan taggarnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSI Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/NK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** yang diselenggarakan pada Hari **Rabu, 03 Agustus 2022** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ade Yunia Sari Nasution
Npm : 1801280075
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 03 Agustus 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

Sekretaris Program Studi



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fai.umsu.ac.id>

fai@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 908/II.3/UMSU-01/F/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

25 Muharram 1444 H
23 Agustus 2022 M

Kepada Yth :
Pimpinan PT Mantap Jaya Medan Belawan
di-

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Syamsul Iskandar
NPM : 1801280001
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mantap Jaya (Studi Kasus Medan Belawan)

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.



PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 070/1737/Balitbang/2022

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca/memperhatikan surat dari : Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor: 914/II.3/UMSU-01/F/2022. Tanggal: 12 Agustus 2022. Hal: Izin Riset.

Badan Riset dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Keterangan Riset Kepada :

Nama : Ade Yunia Sari.
NPM : 1801280075.
Fakultas : Agama Islam.
Judul : "Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Medan".
Lokasi : Dinas Pariwisata Kota Medan.
Lamanya : 1(satu) Bulan .
Penanggung Jawab : Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset.
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Riset diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian dalam bentuk soft copy atau melalui Email (balitbangmedan@yahoo.co.id).
5. Surat keterangan Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Ade Yunia Sari Nasution
NPM : 1801280075
Tempat, Tanggal Lahir : Bagan Asahan , 27 Juni 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Bagan Asahan Pekan
Nama OrangTua
a. Ayah : M.Zen Naution
b. Ibu : Nisbah

B. Jenjang Pendidikan

SDN IMPRES O14632 Bagan Asahan : Tamat Tahun 2010
MTSN Bagan Asahan : Tamat Tahun 2013
SMAN 1 Bagan Asahan : Tamat Tahun 2017
S1 UMSU : Tamat Tahun 2016

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat yang sebenar-benarnya dan rasa tanggungjawab