

**PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**BELLA SAFIRA**

**NPM 1603100063**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

**Konsentrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA  
UTARA MEDAN**

**2020**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

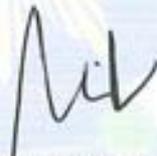
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : BELLA SAFIRA  
NPM : 1603100063  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

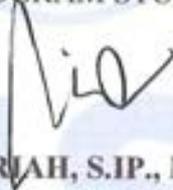
Medan, 04 Maret 2021

PEMBIMBING



**NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd**

DISETUJUI OLEH  
KETUA PROGRAM STUDI



**NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd**

DEKAN



**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP**

Unggul | Terpercaya

## BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : BELLA SAFIRA  
NPM : 1603100063  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Pada hari, Tanggal : Kamis, 04 Maret 2021  
Waktu : 08.00 s.d. Selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP

PENGUJI II : MUJAHIDDIN, S.Sos, M.SP

PENGUJI III : NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd

(.....)  
(.....)  
(.....)

### PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, MSP

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## PERNYATAAN



Dengan ini saya, BELLA SAFIRA, NPM. 1603100063, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau mengambil karya ilmiah orang lain, adalah tindakan kejahatan yang dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain atau plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Skripsi ini saya beserta nilai-nilai ujian skripsi saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Maret 2021  
Yang Menyatakan



**BELLA SAFIRA**  
**NPM. 1603100063**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN**

**BELLA SAFIRA**  
**1603100063**

Prodi Ilmu Administrasi Publik  
Jurusan Pembangunan  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan analisis kuantitatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa Pengawasan Internal di Dinas Pariwisata Kota Medan termasuk kedalam kategori Tinggi, yaitu sebanyak 86,66%. Sementara kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan juga termasuk kedalam kategori Tinggi, sebanyak 76,66%. Jika dilihat melalui Korelasi Product Moment hasil perhitungan bahwa benar ada pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan. Melalui Uji Signifikan terdapat bahwa ada Pengaruh Pengawasan Internal secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan dengan hasil Signifikan sebesar 3,856. Melalui Uji Determinan dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Uji Determinasinya adalah sebesar 34,6%. Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi variabel (X) sekitar 34,6% dari kinerja pegawai, sedangkan sisanya 65,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan Uji Regresi Linear hasil perhitungan diperoleh nilai variabel bebas (X), tingkat maksimum (36) adalah 35,8 dan nilai minimum (30) adalah 32,8. Hal ini berarti mengalami kenaikan sebesar 3. Diharapkan kepada pihak Dinas Pariwisata Kota Medan agar dapat terus meningkatkan pengawasannya agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan, dan kinerja pegawai dapat lebih meningkat lagi.

**Kata Kunci : Pengawasan Internal, Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



Assalamu‘alaikum Wr.Wb..

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriringan salam juga penulis persembahkan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh ilmu pengetahuan bagi kehidupan didunia maupun akhirat.

Skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis Membuat Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

Pada proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan pelajaran dan pengalaman yang luar biasa dan pihak-pihak yng telah banyak membantu penyelesaian skripsi ini baik bantuan materil, petunjuk, bimbingan, dan nasehat serta saran yang bermanfaat bagi penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Yang terutama dan paling utama ialah ALLAH SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Yang paling istimewa dalam hidup saya kepada Ayahanda tersayang Syahrudin Syahir dan Ibunda tercinta Sri Yohani Miraza serta abang terkasih Bagus Anandika, ST. dan adik terkasih saya Beby Nabila, yang telah banyak memberikan dukungan moral dan materi serta doa restu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini di waktu yang tepat.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.sos., MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd. selaku ketua Prodi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan masukan kepada penulis selama menyusun skripsi.
7. Dosen-dosen dan seluruh staf pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.

8. Seluruh pegawai biro yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan urusan administrasi penulis.
9. Kepada Kepala Dinas Pariwisata Kota Medan beserta staf dan jajarannya yang sudah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada diri penulis sendiri yang mampu melewati fase penyusunan skripsi ini dengan pikiran yang terbuka dan hati yang lapang meskipun di hadapan dengan keadaan yang melanda dunia saat ini yaitu adanya COVID-19 yang sedikit banyaknya menghambat rencana yang sebelumnya sudah tersusun rapi tapi tidak berjalan dengan semestinya, namun walau demikian penulis harus tetap bersyukur karena di setiap kejadian pasti ada hikmah yang terselip.
11. Kepada sahabat tercinta, Khoirunnisa, Debby Septa Yolanda, dan Chintia pramai sheila yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi serta dukungan kepada penulis dan selalu mendukung juga membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan selama perkuliahan berlangsung hingga selesainya perkuliahan yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada penulis khususnya stambuk 2016 Ilmu Administrasi Publik kelas Pembangunan.
13. Dan kepada orang-orang yang mungkin diam-diam mendoakan segala kebaikan untuk penulis.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan pendidikan,  
*Aamiinyarabbal'amin.*

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

**Medan, 7 Desember 2020**

**Penulis**

**BELLA SAFIRA  
Npm. 1603100063**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	3
1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	4
1.6 Sistematika penulisan.....	4
<b>BAB II URAIAN TEORITIS .....</b>	<b>6</b>
2.1 Pengawasan .....	6
2.1.1 Pengertian Pengawasan .....	6
2.1.2 Maksud Pengawasan .....	9
2.1.3 Tujuan Pengawasan.....	9
2.1.4 Indikator-Indikator Pengawasan.....	10
2.1.5 Kendala-Kendala Pengawasan .....	12
2.1.6 Sifat dan Prinsip Pengawasan .....	13
2.1.7 Macam-Macam Pengawasan.....	14
2.1.8 Teknik-Teknik Pengawasan .....	15
2.1.9 Ciri-Ciri Pengawasan yang Efektif.....	16
2.1.10 Pengertian Pengawasan Internal.....	17
2.1.11 Tujuan Pengawasan Pengawasan .....	18
2.1.12 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengawasan .....	19
2.1.13 Pola Pengawasan Internal.....	20
2.2 Pengertian Kinerja .....	21
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.2.2 Indikator Kinerja .....	24
2.2.3 Jenis-Jenis Kinerja.....	24
2.3 Hubungan Pengawasan Internal dengan Kinerja Pegawai .....	26
2.4 Anggapan Dasar .....	26
2.5 Hipotesis .....	27

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.2.1 Variabel Bebas (X).....	29
3.2.2 Variabel Terikat (Y).....	31
3.3 Populasi dan Sampel .....	33
3.3.1 Populasi .....	33
3.3.2 Sampel.....	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.4.1 Data Primer .....	34
3.4.2 Data Sekunder .....	34
3.5 Teknik Analisis Data.....	35
3.5.1 Korelasi Product Moment .....	35
3.5.2 Uji Signifikan .....	36
3.5.3 Uji Determinan.....	36
3.5.4 Uji Regresi Linear .....	37
3.6 Sejarah Dinas Pariwisata Kota Medan .....	37
3.7 Visi dan Misi Dinas Pariwisata Kota Medan .....	39
3.8 Tujuan Dinas Pariwisata Kota Medan.....	40
3.9 Tugas Pokok dan Fungsi SKPD .....	41
3.10 Struktur Dinas Pariwisata Kota Medan.....	43
3.11 Tugas Pokok dan Fungsi.....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.2 Pembahasan .....	52
4.2.1 Analisis Data Untuk Variabel (X) Pengawasan Internal.....	52
4.2.2 Analisis Data Untuk Variabel (Y) Kinerja Pegawai .....	61
4.3 Tabel Frekuensi variabel .....	70
4.4 Uji Korelasi Product Moment .....	80
4.5 Uji Signifikan .....	80
4.6 Uji Determinan .....	81
4.7 Uji Regresi Linear .....	82
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>86</b>
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

- Tabel 4.0 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan
- Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur
- Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
- Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penilaian Hasil Kerja Selalu Dilakukan Oleh Pimpinan
- Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penilaian Hasil Kerja Dilakukan Secara Rutin
- Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penilaian Hasil Kerja Dilakukan Sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)
- Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perlu Dilakukan Pemeriksaan Hasil Kerja
- Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemeriksaan Hasil Kerja Dilakukan Secara Mendadak
- Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Ada Pemberitahuan Tentang Pemeriksaan Hasil Kerja Sebelumnya
- Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Laporan Disampaikan Dengan Tertulis
- Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Laporan Disampaikan Secara Lisan
- Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Laporan Dilakukan Secara

Berkala

Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Evaluasi Pelaksanaan Perlu Dilakukan

Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Evaluasi Pelaksanaan Tugas Dilakukan Secara Sistematis

Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Evaluasi Pelaksanaan Tugas Berdampak Pada Kinerja

Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang Dilakukan Sudah Memuaskan Atasan

Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang Diberikan Atasan Sesuai Dengan Kemampuan

Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang Diberikan Atasan Selalu Diselesaikan Tepat Waktu

Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang Diberikan Sesuai Dengan Beban Kerja

Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden Mengenai dalam Melaksanakan Pekerjaan Harus Berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Target

Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Selalu Datang Ke Kantor Dengan Tepat Waktu

Tabel 4.23 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu yang Ditentukan

- Tabel 4.24 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dapat Mematuhi Waktu yang Diberikan Dalam Menyelesaikan Beban Kerja
- Tabel 4.25 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kerja Sama Perlu Dilakukan Untuk Menyelesaikan Tugas-Tugas
- Tabel 4.26 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Perlu Membentuk Tim Untuk Menyelesaikan Pekerjaan
- Tabel 4.27 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kejujuran dan Keterbukaan Dengan Sesama Rekan Kerja Mampu Mendorong Hasil Kerja yang Baik
- Tabel 4.28 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Bebas (X) Pengawasan Internal
- Tabel 4.29 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X) Pengawasan Internal
- Tabel 4.30 Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai
- Tabel 4.31 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai
- Tabel 4.32 Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Pengawasan Internal (X) Dengan Kinerja Pegawai (Y)
- Table 4.33 Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Pola Pengawasan Internal

Gambar 2.2 Struktur Pengendalian Internal

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kota Medan

Gambar 4.1 Grafik Garis Regresi Linear Sederhana

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I	: Angket Penelitian (Questioner)
Lampiran II	: SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran III	: SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
Lampiran IV	: SK-3 Permohonan Seminar Proposal
Lampiran V	: SK-4 Undangan Seminar Proposal
Lampiran VI	: SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran VII	: SK-6 Permohonan Ujian Skripsi
Lampiran VIII	: Surat Keterangan Izin Penelitian
Lampiran IX	: Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran X	: Surat Keterangan Bebas Pustaka
Lampiran XI	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran XII	: SK -10 Undangan/Panggilan Ujian Skripsi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, kemudian dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan serta sifat-sifat individu. Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan. tanpa mengetahui ketiga hal ini kinerja yang baik tidak akan bisa tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan, serta seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Adapun kinerja seseorang dalam organisasi atau instansi dapat dinilai dengan beberapa indikator. berikut ini adalah beberapa indikator kinerja seorang pegawai yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas dan (5) Kemandirian.

Untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik, diperlukan juga pengawasan internal dalam suatu instansi. Pengawasan internal merupakan suatu sistem pengendalian manajemen, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Pengawasan internal juga digunakan sebagai alat untuk membantu pimpinan lembaga atau instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pengawasan

internal sangat penting dilakukan guna membuat para pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan benar demi kenyamanan bersama dan tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Pengawasan internal dimaksudkan untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi rencana kerja, dan apabila terjadi kesalahan dalam penerapannya maka dapat segera diperbaiki.

Jika suatu organisasi atau instansi dibiarkan saja tanpa ada pengawasan yang ketat oleh seorang pimpinan kemungkinan besar banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menjalankan kewajiban terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Hal ini tentu saja akan berdampak kepada kinerja pegawai dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan instansi lainnya. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik di Dinas Pariwisata Kota Medan dibutuhkan pengawasan internal yang efektif agar mampu menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi atau instansi.

Dengan adanya pengawasan internal yang dilakukan oleh kepala dinas Pariwisata Kota Medan kepada para pegawainya, maka diduga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari sektor pariwisata yang mana jumlah kunjungan wisatawan pada tahun 2015 sampai pada tahun 2017 terus mengalami kenaikan. Pada tahun 2015 jumlah kunjungan wisatawan nusantara dan mancanegara berkisar sekitar 229.288 orang, tahun 2016 ada sebanyak 233.643 orang dan pada tahun 2017 sebesar 270.792 orang. Walaupun pada tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 1,16 % tetapi pada tahun 2019 jumlah kunjungan wisatawan nusantara dan mancanegara kembali mengalami kenaikan sebanyak 27.357 orang. Presentasi pertumbuhan usaha pariwisata dan usaha

ekonomi kreatif dalam 5 tahun terakhir juga sudah mencapai target dan memperoleh hasil yang sangat baik sebanyak 2.00%, Kenaikan ini diduga karena adanya pengawasan internal yang dilakukan oleh kepala dinas kepada para pegawainya. (sumber: BPS Sumut 2018).

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.”**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan dari uraian sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah: Seberapa besar Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna dalam hal:

- a. Secara praktis, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan refrensi pemikiran yang positif dan membangun bagi pemecahan masalah secara praktis yang berkaitan dengan judul penelitian.

- b. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan penulis dalam masalah yang ada.
- c. Secara akademis, hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi publik.

### **1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Survey pertama kali dilakukan pada Hari Rabu tanggal 21 September 2020. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket (kuesioner) kepada para pegawai. Dalam penyebaran angket peneliti dibantu oleh Bpk. M. Lazim Harahap yang menjabat sebagai Kasubbag Umum.

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Lokasi penelitian bertempat di Dinas Pariwisata Kota Medan, tepatnya di Jalan Prof. HM Yamin, SH No. 40/42, Gang Buntu, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara, 20151, Indonesia.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian.

#### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Pada bab ini peneliti menguraikan teori-teori yang relevan tentang konsep Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai dan Hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang Metode Penelitian, Jenis Penelitian, Definisi Operasional, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Lokasi Penelitian dan Sistematika Penulisan.

### **BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang Penyajian Data dan Pengujian Hipotesis.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang Kesimpulan dari Hasil Penelitian dan Saran-saran.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1. Pengawasan**

##### **2.1.1. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan didalam suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan maupun swasta, karena pengawasan memiliki tujuan yaitu untuk mengamati apa yang sebenarnya terjadi serta membandingkannya dengan apa yang seharusnya terjadi, sehingga apabila terdapat indikasi-indikasi penyimpangan hal ini dapat segera dideteksi dan dapat segera diperbaiki.

Secara umum, pengertian pengawasan ialah merupakan suatu proses kegiatan pengamatan yang dilakukan terhadap seluruh kegiatan organisasi. Melalui pengawasan, kegiatan-kegiatan didalam organisasi akan dinilai apakah sudah berjalan sesuai dengan yang direncanakan atau belum. Pengawasan juga merupakan salah satu fungsi dan wewenang pimpinan pada berbagai tingkatan manajemen didalam suatu organisasi.

Pengawasan harus dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan sehingga gerak-gerik suatu organisasi dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Dalam melakukan pengawasan diperlukan standar penilaian yang berguna sebagai alat evaluasi terhadap kegiatan yang akan diawasi. Hakikat pengawasan adalah mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan,

pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam mencapai tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Menurut Sondang P.Siagian (2006:107) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan Menurut (Schermerhorn,2002:12) Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Menurut (Stoner, Freeman & Gilbert, 2005:114) Pengawasan merupakan sebagai suatu proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Sementara itu Winardi (1998: 78) berpendapat bahwa pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan dan untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan suatu perencanaan.

Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh suatu instansi atau manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dari fungsi manajemen. Dari segi manajerial, pengawasan mengandung makna pula sebagai; pengamatan atas pelaksanaan seluruh kegiatan unit organisasi yang diperiksa untuk menjamin agar seluruh pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana dan peraturan, atau suatu usaha agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dan dengan adanya pengawasan dapat memperkecil timbulnya hambatan, sedangkan hambatan yang telah terjadi dapat segera diketahui yang kemudian dapat dilakukan tindakan perbaikannya.

Sementara itu, dari segi hukum administrasi negara, pengawasan dimaknai sebagai proses kegiatan yang membandingkan apa yang dijalankan, dilaksanakan, atau diselenggarakan itu dengan apa yang di kehendaki, direncanakan, atau diperintahkan. Hasil pengawasan ini harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan dan ketidakcocokan dan menemukan penyebab ketidakcocokan yang muncul.

Dalam konteks membangun manajemen pemerintahan publik yang bercirikan good governance (tata kelola pemerintahan yang baik), pengawasan merupakan aspek penting untuk menjaga fungsi pemerintahan agar dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dalam konteks ini, pengawasan menjadi sama pentingnya dengan penerapan good governance itu sendiri.

### **2.1.2. Maksud Pengawasan**

Dalam rangka pelaksanaan pekerjaan dan untuk mencapai tujuan dari pemerintah yang telah direncanakan maka diperlukan adanya pengawasan, karena dengan adanya pengawasan tersebut semua tujuan yang akan dicapai dapat dilihat dengan berpedoman pada rencana (planning) yang ditetapkan terlebih dahulu oleh pemerintah sendiri (Situmorang, 1998: 22). Pengawasan diadakan dengan maksud untuk:

- a) Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak.
- b) Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan baru.
- c) Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
- d) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam planning atau tidak.

### **2.1.3 Tujuan Pengawasan**

Menurut Arifin Abdul Rachman (2001: 23) pengawasan mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan perintah.
- 2) Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan, Mencegah pemborosan dan penyelewengan.

- 3) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan.
- 4) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi. Dengan demikian, mengenai tujuan pengawasan sangat erat kaitannya dengan rencana dari suatu organisasi.

#### **2.1.4 Indikator - Indikator Pengawasan**

Menurut Handoko, indikator-indikator pengawasan yaitu:

##### **a. Pengamatan**

Pengamatan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan memahami sesuatu dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya. Pengamatan dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Di dalam penelitian, pengamatan dapat dilakukan dengan meninjau langsung obyek yang akan diamati, melakukan tes, kuesioner, rekaman gambar, dan rekaman suara.

##### **b. Inpeksi teratur dan langsung**

Inpeksi teratur dan langsung merupakan salah satu alat control manajemen yang bersifat klasik tetapi masih sangat relevan dan secara luas sudah banyak diterapkan dalam upaya menemukan masalah yang dihadapi dilapangan termasuk untuk memperkirakan besarnya resiko.

c. Pelaporan lisan dan tertulis

Pelaporan lisan atau tertulis merupakan suatu bentuk penyampaian berita, keterangan, pemberitahuan ataupun pertanggungjawaban kepada pimpinan baik secara lisan maupun tertulis dari bawahan kepada atasan sesuai dengan hubungan wewenang dan tanggungjawab yang ada diantara mereka.

d. Evaluasi pelaksanaan

Evaluasi pelaksanaan merupakan suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) dari sesuatu yang berdasarkan pada pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka pembuatan keputusan.

Sedangkan menurut Arifin Abdul Rachman (2001: 23), salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh keberhasilan suatu pengawasan. Jika pengawasan berjalan dengan baik maka tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai dan berhasil. Keberhasilan program pengawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator sebagai berikut:

- 1) Indikator meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas, antara lain:
  - a) Rencana yang disusun dapat menggambarkan adanya sasaran yang jelas dan dapat diukur, terlihat kaitan antara rencana dengan program dan anggaran,
  - b) Tugas dapat selesai sesuai dengan rencana, baik dilihat dari aspek fisik maupun biaya.

- 2) Indikator berkurangnya penyalahgunaan wewenang yaitu berkurangnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah.
- 3) Indikator berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar, antara lain:
  - a. Kualitas dan kuantitas kasus-kasus penyimpangan, penyelewengan, kebocoran, pemborosan dapat dikurangi sebagaimana laporan pengawasan fungsional dan laporan pengawasan lainnya,
  - b. Berkurangnya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

#### **2.1.5 Kendala – Kendala dalam Pengawasan**

Ada beberapa kendala dalam pengawasan, yaitu:

1. Adanya pejabat atau pimpinan yang “Salah kaprah” terhadap tugas pengawasan yang ditugaskan kepadanya.
2. Adanya iklim budaya seolah-olah pengawasan hanya semata-mata mencari kesalahan.
3. Adanya perasaan enggan ( tidak mau ) melaksanakan pengawasan.
4. Adanya perasaan “ewuh pekewuh” dalam melaksanakan pengawasan. Hal ini disebabkan karena seolah-olah nampak adanya kontroversi dalam melaksanakan tugas termasuk pengawasan.
5. Masih kurangnya penguasaan atasan terhadap substansi masalah yang diawasi .
6. Pimpinan “kecipratan” atau terlibat sendiri dalam penyimpangan atau bahkan adanya kolusi (persekongkolan) antara atasan dan bawahan, sehingga atasan enggan untuk melakukan pengawasan.

### **2.1.6 Sifat-Sifat dan Prinsip Pengawasan**

Sifat-sifat pengawasan dikemukakan Siagian dalam Kamar (2004) dalam Salman (2001) meliputi:

1. Mencari fakta tentang tugas yang dilaksanakan dan aspek psikologis seperti rasa hormat, dihargai dan kemajuan dalam karir.
2. Preventif untuk mencegah penyimpangan dan penyelewengan.
3. Diarahkan pada kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan.
4. Sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi.
5. Mempermudah untuk mencapai tujuan-tujuan yang dikerjakan.
6. Tidak menghambat usaha peningkatan efisiensi.
7. Mencari atau menentukan siapa yang salah tetapi menemukan apa yang tidak benar.

Menurut Handyaningrat (1994:149) Upaya untuk mendapatkan pengawasan yang efektif, maka perlu dipenuhi prinsip-prinsip dari pengawasan itu sendiri. prinsip-prinsip pengawasan antara lain:

- a. Pengawasan berorientasi kepada tujuan organisasi. Pengawasan harus bersifat objektif, jujur, dan mendahulukan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.
- b. Pengawasan harus berorientasi terhadap kebenaran menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan berorientasi terhadap kebenaran atas prosedur yang telah ditetapkan, serta berorientasi terhadap tujuan (manfaat) dalam pelaksanaan pekerjaan.

- c. Pengawasan harus menjamin dapat berdaya guna dan berhasil guna untuk pekerjaan.
- d. Pengawasan harus berdasarkan standar yang objektif, teliti dan tepat.
- e. Pengawasan harus bersifat terus-menerus (continue).
- f. Hasil pengawasan harus dapat memberikan umpan balik (feedback) terhadap perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan, perencanaan, dan kebijaksanaan untuk waktu yang akan datang.

### **2.1.7 Macam – Macam Pengawasan**

Menurut Handayani (1994: 144): Pengawasan dapat dibedakan dalam beberapa macam, yaitu pengawasan dari dalam, pengawasan dari luar, pengawasan preventif, dan pengawasan repressif.

#### **1. Pengawasan dari dalam (internal control),**

Pengawasan dari dalam (Pengawasan internal), berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan yang dibentuk di dalam organisasi itu sendiri. Aparat atau unit pengawasan ini bertindak atas nama pimpinan organisasi. Unit pengawasan ini bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi. Data dan informasi ini dipergunakan oleh pimpinan untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pengawasan dalam bentuk ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat (*built in control*) atau pengawasan yang dilakukan secara rutin oleh inspektorat jenderal pada setiap kementerian dan inspektorat wilayah untuk setiap daerah yang ada di Indonesia, dengan menempatkannya di bawah pengawasan Kementerian Dalam Negeri.

## **2. Pengawasan dari luar organisasi (external control)**

Pengawasan external berarti pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan dari luar organisasi itu. Aparat atau unit pengawasan dari luar organisasi tersebut adalah aparat pengawas yang bertindak atas nama atasan dari pimpinan organisasi itu, atau bertindak atas nama pimpinan organisasi itu karena permintaannya. Contohnya seperti, badan inspektorat jenderal yang bertugas melakukan pengawasan secara rutin pada setiap kementerian dan inspektorat wilayah untuk setiap daerah yang ada di Indonesia.

## **3. Pengawasan Preventif**

Pengawasan preventif ialah pengawasan yang dilaksanakan sebelum rencana itu dilaksanakan. Maksud dari adanya pengawasan preventif ini adalah untuk mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan dalam proses pelaksanaan kegiatan.

## **4. Pengawasan Repressif**

Pengawasan repressif ialah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Maksud diadakannya pengawasan repressif ialah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan agar hasilnya dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

### **2.1.8 Teknik Pengawasan**

Teknik Pengawasan Menurut Siagian (2008:259-260) teknik yang dapat digunakan dalam pengawasan antara lain adalah:

1. Pengamatan langsung atau observasi oleh manajemen untuk melihat sendiri bagaimana cara para petugas operasional dalam menyelenggarakan dan menyelesaikan tugasnya;
2. Melalui laporan lisan atau tertulis dari para aparat atau unit pengawas yang sehari-hari mengawasi secara langsung kegiatan para pegawai.
3. Melalui penggunaan kuesioner yang respondennya adalah para pelaksana kegiatan operasional;
4. Melalui wawancara, apabila diperlukan wawancara dengan para penyelenggara berbagai kegiatan operasional pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan.

#### **2.1.9 Ciri – Ciri Pengawasan yang Efektif**

Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan atau yang telah berjalan haruslah efektif. Dengan demikian, penyimpangan atau kesalahan dapat diminimalisir sehingga kegiatan dalam suatu institusi dapat berjalan dengan lancar dan terkendali. Agar pengawasan berjalan efektif, maka seorang manajer atau pimpinan instansi haruslah mengetahui ciri-ciri pengawasan yang efektif tersebut.

Menurut Siagian (2007:130) pengawasan akan berlangsung efektif apa bila memiliki berbagai ciri sebagai berikut :

1. Pengawasan harus mempunyai kejelasan tentang pencapaian tujuan dalam mengadakan perbaikan.
2. Dalam pelaksanaan pengawasan, manajer harus adil dan bijak dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan tersebut dan tidak memihak kepada siapapun.

3. Pengawasan harus bersifat fleksibel, dimana jika terjadi perubahan-perubahan pada pelaksanaannya, pengawasan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan.
4. Pengawasan haruslah berjalan secara efektif, bila perlu efisien.
5. Pengawasan bersifat membimbing agar dapat terjadi perbaikan.

#### **2.1.10 Pengertian Pengawasan Internal**

Pengawasan internal merupakan suatu sistem pengendalian manajemen, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Pengawasan internal juga digunakan sebagai alat untuk membantu pimpinan lembaga atau instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pengawasan internal sangat penting dilakukan guna membuat para pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan benar demi kenyamanan bersama dan tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Pengawasan internal dimaksudkan untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi rencana kerja, dan apabila terjadi kesalahan dalam penerapannya maka dapat segera diperbaiki.

Menurut Mulyadi, ia berpendapat bahwa pengawasan internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Dari defenisi pengawasan internal diatas, terdapat beberapa konsep dasar yaitu:

- a. Pengawasan internal merupakan proses.

Pengawasan internal merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan tertentu bukan merupakan suatu tujuan. Pengawasan internal merupakan suatu

rangkaian tindakan yang bersifat pervasif dan menjadi bagian tidak terpisahkan, dan bukan hanya sebagai tambahan dari infrastruktur entitas.

- b. Pengawasan internal dijalankan oleh orang. Pengawasan internal bukan hanya terdiri dari pedoman kebijakan dan formulir, namun dijalankan oleh orang dari setiap jenjang organisasi yang mencakup dewan komisaris, manajemen dan personal lainnya.
- c. Pengawasan internal ditujukan untuk mencapai tujuan yang saling berkaitan, misalnya seperti: pelaporan keuangan, kepatuhan dan operasi.

#### **2.1.11 Tujuan Pengawasan Internal**

Menurut Mulyadi, menyatakan bahwa tujuannya pengawasan internal dapat dibagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Pengawasan internal akuntansi (Intern Accounting Control) Merupakan bagian dari sistem pengawasan internal, meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Pengawasan internal akuntansi yang baik akan menjamin keamanan kekayaan para investor dan kreditur yang ditanamkan dalam perusahaan dan akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya.
2. Pengawasan internal administrasi (Intern Administrative Control) Meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen.

Hasil akhir dari suatu pengawasan internal adalah berupa laporan yang ditujukan kepada pimpinan organisasi. Laporan dari bagian pengawasan internal merupakan suatu alat komunikasi yang didalamnya terdapat tujuan yang dimulai dari penugasan, luas pemeriksaan, batasan yang dibuat dan juga saran atau rekomendasi kepada pimpinan organisasi. Di samping itu laporan tersebut menjadi penting karena dapat dijadikan sebagai referensi berharga mengenai pekerjaan pemeriksaan untuk pemeriksaan selanjutnya di masa yang akan datang.

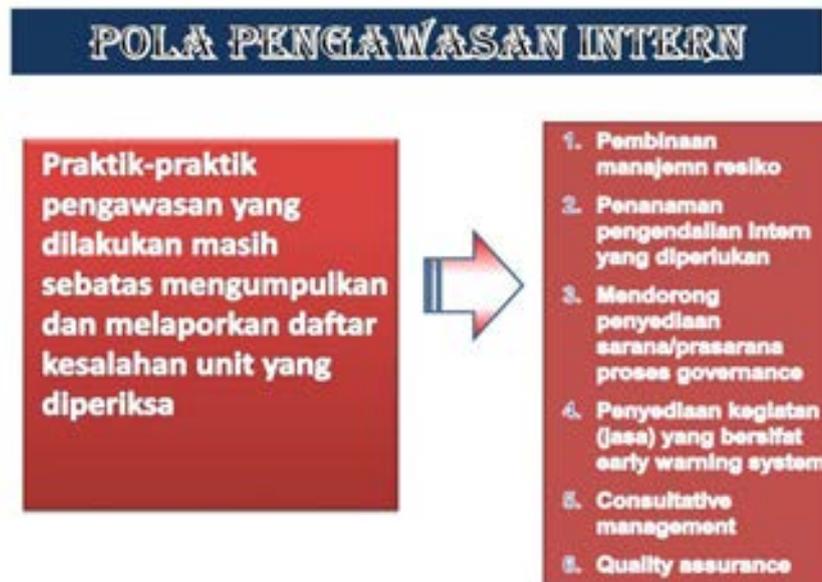
#### **2.1.12 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan**

Menurut Mulyadi (2007:770), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu :

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi;
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan;
3. Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi yang pastinya memerlukan pengawasan.

### 2.1.13 Pola Pengawasan Internal

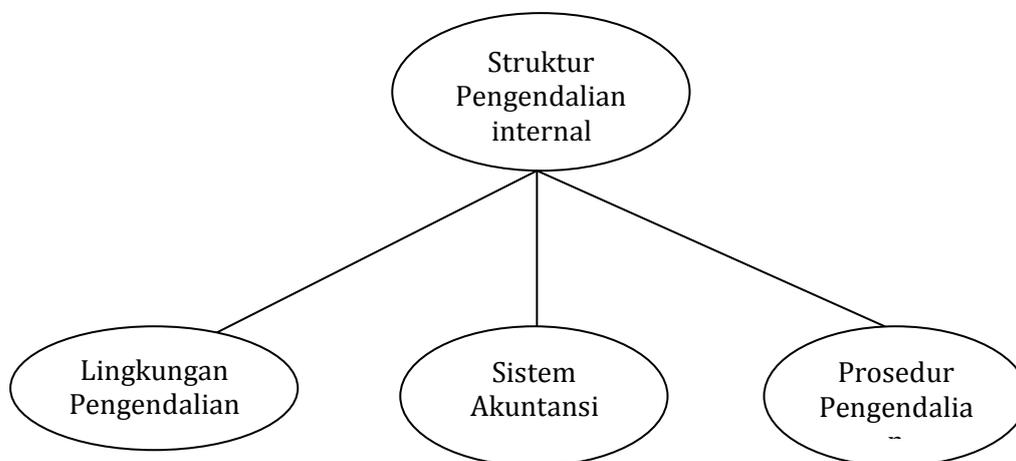
Berikut ini adalah pola pengawasan internal:



**Gambar 2.1 Pola Pengawasan Internal**

Sebelum melakukan pengawasan, ada baiknya seorang pimpinan atau badan pengawas internal terlebih dahulu mengumpulkan dan melaporkan daftar kesalahan-kesalahan yang akan di periksa. Hal ini bertujuan untuk Memonitor dan mengevaluasi tindak lanjut LHP (internal dan eksternal) serta memberikan saran-saran perbaikan pada sistem dan prosedur, serta bertujuan untuk mengevaluasi atas program kerja yang telah terlaksana guna memastikan apakah hasilnya konsisten dan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai.

Selain pola pengawasan internal ada juga struktur pengendalian internal yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Struktur Pengendalian Internal**

## 2.2 Pengertian Kinerja

Salah satu cara untuk mengetahui keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya adalah dengan mengukur kinerjanya. Menurut Callahan (2003:911) kinerja merupakan gambaran yang menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi tersebut mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerjanya terdahulu (*previous performance*), dibandingkan organisasi lain (*benchmarking*), dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Kinerja atau *performance* dalam arti yang sederhana adalah prestasi kerja. Rue dan Byars (1981:375) mendefinisikan bahwa Kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Ini berarti kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2002:105) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu hasil yang didapat dari seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Selanjutnya Dessler dalam Perwitasari (1993:152) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah perbandingan antara hasil yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Gibson (1996) Kinerja adalah suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Dari penjelasan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah ukuran atau perbandingan antara hasil yang dikerjakan dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi atau standar kerja yang ditentukan yang relatif dapat digunakan untuk pengukuran prestasi kerja suatu organisasi.

### **2.2.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Hariandja (2005:52) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu :

- 1) Kuantitas pekerjaan (quantity of work)
- 2) Kualitas pekerjaan (quality of work)
- 3) Pengetahuan kerja (job knowledge)
- 4) Kerjasama tim (team work)
- 5) Kreatifitas (creativity)

Sedangkan menurut Ravianto dalam Perwitasari (1985:20) menjelaskan bahwa hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin
- 4) Sikap dan etika kerja
- 5) Motivasi
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan dan Jaminan sosial
- 8) Lingkungan dan iklim kerja serta hubungan industrial pancasila

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins (1996:75) kinerja pegawai dapat dilihat dalam 3 kriteria, yaitu:

- a) Pertama adalah hasil-hasil tugas individual. Menilai hasil tugas pegawai dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu. Bila pegawai dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.
- b) Kedua adalah perilaku, perusahaan tentunya terdiri dari banyak pegawai baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai suatu kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai pekerjaan masing-masing.
- c) Ketiga adalah ciri atau sifat, ini merupakan bagian terlemah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat pegawai pada umumnya berlangsung lama dan tetap

sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

### **2.2.2 Indikator Kinerja**

Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Menurut penelitian I Wayan dan Ayu (2015,p.2990) adapun indikator dari variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, dimana hasil akhir yang dicapai sesuai dengan ketentuan perusahaan.  
Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai prosedur perusahaan.
2. Kuantitas, sejumlah unit kerja sesuai dengan yang ditargetkan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang hasil pekerjaannya sesuai target perusahaan.
3. Ketepatan waktu, penyelesaian tugas dalam tepat waktu. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya.
4. Efektivitas, merupakan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang diberikan.  
Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 1. Kinerja Administratif (administrative performance)** Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung-jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Di samping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.
- 2. Kinerja Operasional (operational performance)** Kinerja operational berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan. Kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya (modal, bahan baku, teknologi, dll) bergantung kepada sumberdaya manusia yang mengerjakannya.
- 3. Kinerja Strategik (strategic performance)** Kinerja strategik suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi (penyesuaian) perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

### **2.3 Hubungan Pengawasan Internal dengan Kinerja Pegawai**

Untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik, maka di perlukan pengawasan internal dalam suatu instansi atau organisasi. Pengawasan internal merupakan suatu sistem pengendalian manajemen, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Pengawasan internal sangat penting dilakukan terutama di SKPD atau lembaga-lembaga pemerintahan guna untuk membuat para pegawai agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan benar demi kenyamanan bersama dan tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Jika suatu organisasi atau instansi dibiarkan saja tanpa ada pengawasan yang ketat oleh seorang pimpinan kemungkinan besar banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menjalankan kewajiban terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Hal ini tentu saja akan berdampak kepada kinerja pegawai dan akan berpengaruh langsung pada kegiatan-kegiatan instansi lainnya. Maka dari itu pengawasan internal dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat erat dan saling berkaitan satu sama lain. Karena dengan adanya pengawasan yang berasal dari dalam instansi (pengawasan internal) maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik lagi.

### **2.4 Anggapan Dasar**

Menurut Arikunto (2014:104) Setelah peneliti menjelaskan permasalahan secara jelas, yang dipikirkan selanjutnya adalah suatu gagasan tentang letak persoalan atau masalahnya dalam hubungan yang lebih luas. Dalam hal ini peneliti harus dapat memberikan sederetan asumsi yang kuat tentang kedudukan

permasalahannya. Asumsi yang harus diberikan tersebut, diberi nama asumsi dasar atau anggapan dasar. Anggapan dasar ini merupakan landasan teori di dalam pelaporan hasil penelitian nanti. Peneliti perlu merumuskan anggapan dasar agar ada dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang akan diteliti. Anggapan dasar dalam penelitian ini adalah “Pengawasan Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai”.

## **2.5 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian (Sugiyono, 2011: 63). Secara etimologis, hipotesis berasal dari dua kata *hypo* yang berarti kurang dari dan *thesis* yang berarti pendapat. Jadi, hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang belum final, yang masih harus diuji kebenarannya (Djarwanto, 1994 : 13).

Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Ada Pengaruh Pengawasan Internal secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Defenisi operasional menurut Azwar (2003:74) adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja untuk mendukung analisa dari variabel-variabel tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2013: 13), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data nya bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang di teliti melalui

data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk kedalam jenis data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (2013:146-147) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan menggunakan questioner (angket). Questioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan dan mempunyai bobot nilai angket yang sudah ditentukan.

### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2013:38) Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel terikat (dependent variable) dan variabel bebas (independent variable). Berikut penjelasan kedua variabel tersebut

#### **3.2.1 Variabel Bebas (X)**

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai pengaruh positif ataupun negatif bagi variabel dependen nantinya. Variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini adalah “Pengawasan Internal” (X1).

Yang menjadi indikator-indikator dari Pengawasan Internal menurut Handoko yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pengamatan

Pengamatan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang terhadap suatu proses atau objek yang akan diamati dengan maksud untuk merasakan dan memahami sesuatu dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan atau gagasan yang sudah diketahui sebelumnya. Di Dinas Pariwisata Kota Medan yang melakukan pengamatan atau pengawasan terhadap kinerja pegawai ialah kepala dinas, sekretariat, badan pengawas internal dan kepala sub bagian dari masing-masing divisi. Pengamatan atau pengawasan internal di Dinas Pariwisata Kota Medan dilakukan setiap 1 bulan sekali melalui evaluasi kinerja terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa sesuatu yang telah dilaksanakan sudah sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

#### 2. Inspeksi teratur dan langsung

Inspeksi teratur dan langsung merupakan salah satu alat control manajemen yang bersifat klasik tetapi masih sangat relevan untuk meninjau kinerja seseorang dan sudah banyak diterapkan dalam upaya menemukan masalah yang dihadapi dilapangan termasuk untuk memperkirakan besar kecil nya resiko. Di Dinas Pariwisata Kota Medan inspeksi teratur dan langsung dilakukan oleh kepala dinas dan badan pengawas dinas serta kepala sub divisi dari masing-masing bagian, yang bertugas melakukan pengawasan secara rutin

terhadap kinerja pegawai. Inspeksi teratur dan langsung ini biasanya dilakukan setiap 6 bulan sekali melalui audit dan monitoring terhadap pelaksanaan tugas.

### 3. Pelaporan lisan dan tertulis

Pelaporan lisan atau tertulis merupakan suatu bentuk penyampaian berita, keterangan, dan pemberitahuan ataupun pertanggung jawaban kepada pimpinan baik secara lisan maupun tertulis dari bawahan kepada atasan sesuai dengan hubungan kerja dan tanggungjawab yang ada diantara mereka. Di Dinas Pariwisata Kota Medan sekretaris melaporkan hasil kerja kepala sub bagian umum dan kepala sub bagian keuangan kepada kepala dinas baik secara lisan maupun tertulis. Laporan tersebut dibuat berdasarkan hasil laporan yang diterima dari masing masing kepala sub divisi.

### 4. Evaluasi pelaksanaan

Evaluasi pelaksanaan merupakan suatu cara atau proses yang digunakan untuk mengetahui kinerja para pegawai dan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan. Evaluasi pelaksanaan dilakukan dengan cara memperketat pengawasan kepada pegawai sehingga para pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan dapat bekerja dengan baik dan sesuai standar untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

### **3.2.2 Variabel Terikat (Y)**

Menurut Sugiyono (2011: 39), Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) untuk penelitian ini adalah “Kinerja Pegawai”. Kinerja adalah suatu

kegiatan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Indikator itu penting karena penilaian kinerja didasarkan pada indikator itu sendiri. Menurut penelitian I Wayan dan Ayu (2015,p.2990) adapun indikator dari variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, dimana hasil akhir yang dicapai sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Dinas Pariwisata Kota Medan. Pada Dinas, Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang pegawai yang bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku di Dinas Pariwisata Kota medan.
2. Kuantitas, sejumlah unit kerja sesuai dengan yang ditargetkan. Di Dinas Pariwisata Kota Medan indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang pegawai yang hasil pekerjaannya dapat mencapai sasaran dan sesuai dengan target yang telah ditentukan instansi.
3. Ketepatan waktu, merupakan cara seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Pada Dinas indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang pegawai yang tepat waktu dalam pengerjaan tugas dan disiplin dalam kesehariannya.
4. Efektivitas, merupakan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang diberikan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang seorang pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan yang bekerja sesuai dengan tujuan instansi.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Sebelum penelitian dilaksanakan, maka penulis harus menentukan terlebih dahulu populasi yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2005:57). Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan yang berjumlah sebanyak 120 pegawai

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel berasal dari Bahasa Inggris yang artinya contoh, yaitu mengambil Sebagian saja dari yang banyak. Dalam hal ini yang dimaksud dengan yang banyak adalah populasi. Menurut Hidayat (2002:2) Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan, tetapi jika jumlah populasinya lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10 – 15% atau 20–25% dari jumlah populasinya, maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel keseluruhan dari jumlah populasi, yaitu sebanyak 30 orang.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan, atau fakta-fakta yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### **3.4.1 Data Primer**

Pengumpulan data primer ialah pengumpulan data dimana peneliti turun langsung ke lokasi peniliti untuk memperoleh data dan fakta yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan questioner (angket). Questioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan dimana respondent memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan dan mempunyai bobot nilai angket yang sudah di tentukan. Melalui penyebaran questioner (angket) yang berisikan beberapa pertanyaan kepada respondent, maka ditentukan nilai dari setiap jawaban pertanyaan sebagai berikut:

- a. Untuk alternatif jawaban A diberi nilai 3
- b. Untuk alternatif jawaban B diberi nilai 2
- c. Untuk alternatif jawaban C diberi nilai 1

### **3.4.2 Data Skunder**

Kegiatan penelitian yang menelaah buku-buku maupun informasi-informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan melalui studi pustaka, yang membantu peneliti untuk menemukan teori-teori yang mendukung penelitian di atas. Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam Penelitian ini ialah dengan mencari referensi dari buku-buku dan jurnal.

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Korelasi Product Moment

Cara ini dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dan besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sudjana,(1992:193). Cara perhitungannya 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:

$r_{xy}$  = angka indeks korelasi “r” product moment

$n$  = populasi

$\sum xy$  = jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

$\sum x$  = jumlah seluruh skor x

$\sum y$  = jumlah seluruh skor y

Untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Nilai r yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti variabel yang lain.
- Nilai r yang negatif menunjukkan hubungan kedua variabel negatif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti variabel yang lain.

- c. Nilai  $r$  yang sama dengan nol (0) menunjukkan hubungan dua variabel tidak mempunyai hubungan, artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.

### 3.5.2 Uji Signifikan

Untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji rumus T yaitu, :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

$r$  : koefisien korelasi

$n$  : jumlah sampel (responden)

$t$  : test signifikan.

### 3.5.3 Uji Determinasi

Digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel  $x$  dan variabel  $y$ . rumus determinasi, yaitu:

$$d = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$d$  : Koefisien Determinan

$r_{xy}$  : koefisien korelasi *Product Moment*

### 3.5.4 Uji Regresi Linear

Uji Regresi Linear digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh Koefisien Variabel Bebas (X) dengan variabel terikat (Y), maka digunakan uji regresi Linear dengan rumus :

$$Y = A + bx$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

A = Konstanta atau bila harga  $x = 0$

B = Koefisiensi Regresi

X = Nilai variabel independen

### 3.6 Sejarah Dinas Pariwisata Kota Medan

Pada masa penjajahan Indonesia dengan kurun waktu 3,5 abad dijajah oleh Belanda dan 3,5 tahun di jajah oleh Jepang ternyata masih memiliki rekam jejak yang nyata. Medan, sebagai salah satu kota di Indonesia juga ikut merasakan jatuh banggunya penjajahan tempo dulu. Tak sedikit bukti-bukti peninggalan masa kolonial ada di beberapa tempat di kota Medan. Bangunan yang terletak di Jl. Prof. HM. Yamin SH No.40, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur, Kota Medan ini merupakan salah satu bekas peninggalan bangunan Belanda tempo dulu.

Bangunan dengan gaya arsitektur kuno ala Belanda dengan kasat mata saja sudah menandakan itu adalah salah satu bangunan peninggalan bersejarah. Bangunan ini kabarnya merupakan villa milik Deli Spoorweg Matschappij (Perusahaan kereta Api Deli). Dengan paduan gaya arsitektur Melayu dan Eropa,

gedung bersejarah ini sekarang berfungsi sebagai Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan Dahulu bangunan tersebut bernama Loge Deli. Pada suatu masa, bangunan ini adalah tempat suatu organisasi freemasonry melaksanakan aktivitas beribadah pada zaman Hindia Belanda.

Freemasonry adalah perkumpulan atau organisasi rahasia yang bermula sejak akhir abad ke-16 hingga kini. Mereka mengklaim mengajarkan sekularisme, kebebasan berpikir, dan antidogma. Cerita tentang Jejak-jejak peninggalan gedung pariwisata Medan dimulai di areal pintu masuk utama terpampang tulisan Loge Deli. Loge atau Loji merupakan bahasa belanda dengan pengertian rumah pertemuan Vrijmetselarij atau Freemasonry atau tempat beribadah Freemasonry.

Simbol freemasonry yang terpampang hingga sekarang ada di kantor kerja Kadis Pariwisata dan juga di beberapa pintu yang dulunya terhubung ke aula utama. Drs. Agus Suriono, Kepala Dinas Pariwisata Medan membenarkan bahwa kantor Dinas Pariwisata adalah tempat berkumpulnya aliran freemasonry semacam sekte yang anggotanya adalah teknokrat ataupun pengusaha besar yang melakukan pemujaan terhadap suatu hal. Ada banyak simbol dan bentuk infrastruktur yang harus dipertahankan agar tempat ini bisa menjadi bagian dari history dan cagar budaya kota Medan. Tercatat pada tahun 2010 kantor Dinas Pariwisata sudah menjadi cagar budaya kota Medan, pungkasnya.

Rencananya pada tahun 2020 kantor dinas pariwisata Medan akan dijadikan museum digital kota Medan. Agus Suriono juga berharap agar semakin banyak bangunan-bangunan heritage yang dipelihara bentuk asli bangunannya dan dikelola dengan baik agar semakin banyak destinasi wisata heritage di kota Medan

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. 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.

### **3.7 Visi dan Misi Dinas Pariwisata Kota Medan**

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Pariwisata Kota Medan merumuskan visi yaitu “Menjadikan Kota Medan Sebagai Daerah Tujuan Wisata”. Misi nya memberikan gambaran untuk terwujudnya visi agar organisasi dapat terlaksana seperti apa yang diharapkan. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai misi sebagai berikut:

- a. Melindungi, melestarikan aset - aset kebudayaan daerah yang datangnnya dari warisan leluhur dan memberikan kebebasan berekspresi dan berkreasi dalam kesenian budaya dengan mengacu kepada nilai-nilai agama dan alat budaya yang ada.
- b. Meningkatkan, menampilkan atraksi budaya lokal dan kesenian daerah. Generasi-generasi penerus dari sejak dini harus diperkenalkan dan dididik untuk mempelajari budaya dan kesenian yang ada dan ditampilkan sesering mungkin untuk diketahui, diperkenalkan ke manca negara.
- c. Meningkatkan sarana dan prasarana objek wisata Objek wisata yang telah ada, sarana dan prasarana seperti jalan, penunjuk arah ke lokasi objek dibuat sebaik mungkin dan membangun kerjasama dengan pihak- pihak lain untuk pembangunan objek wisata baru terutama wisata rekreasi yang masih sangat minim di kota Medan
- d. Meningkatkan pelayanan kepariwisataan terutama sadar wisata masyarakat di daerah tujuan wisata Seluruh komponen pelaku pariwisata harus menyadari bahwa kepariwisataan dapat mengangkat harkat, martabat dan kesejahteraan rakyat, serta meningkatkan sistem informasi/ promosi baik dalam bentuk publikasi manual maupun elektronik.

### **3.8 Tujuan Dinas Pariwisata**

Adapun tujuan dari Dinas Pariwisata Kota Medan ini adalah untuk menjadikan kota medan sebagai daerah tujuan wisata yang sangat populer dan Meningkatkan pelayanan kepariwisataan terutama sadar wisata kepada masyarakat di daerah tujuan wisata dan pelaku usaha pariwisata.

### **3.9 Tugas Pokok dan Fungsi SKPD**

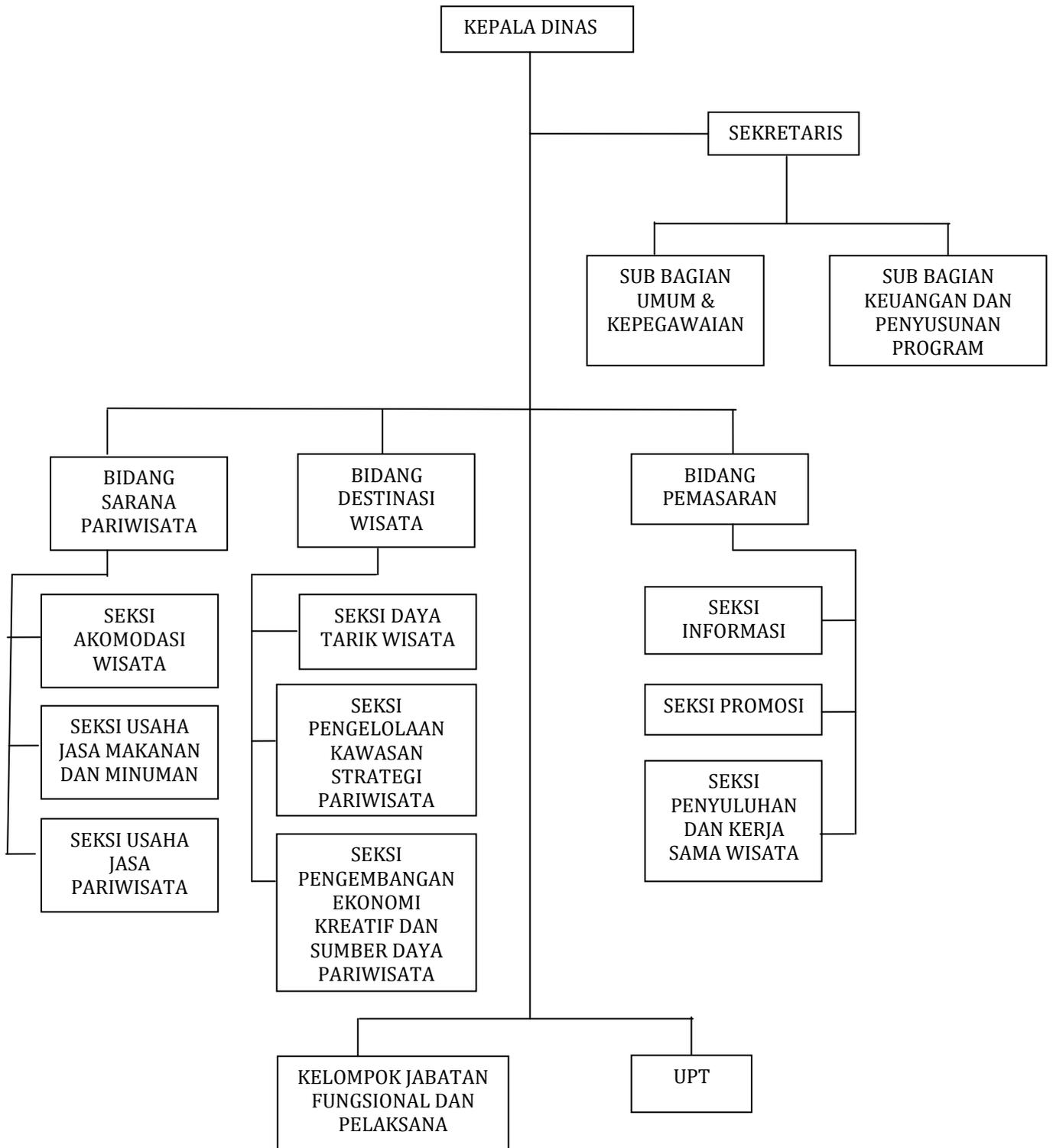
Fungsi dan tugas pokok Dinas Pariwisata Kota Medan dituangkan dalam surat keputusan Wali Kota Medan Nomor : 20 Tahun 2002. Dalam Bab II Pasal 12 berbunyi: Dinas Pariwisata adalah unsur pelaksana pemerintah Kota Medan dalam bidang budaya dan pariwisata yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah dan pada Pasal 3 menyebutkan, Dinas Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan sebahagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang kebudayaan dan kepariwisataan serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya. Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Pariwisata mempunyai fungsi :

1. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis, dibidang kebudayaan dan kepariwisataan.
2. Menyelenggarakan pemberian perizinan di bidang kebudayaan dan kepariwisataan.
3. Melaksanakan pengawasan teknis terhadap pelaksanaan seluruh peraturan perundang-undangan dibidang kebudayaan dan kepariwisataan dan melaksanakan seluruh kewenangan yang ada sesuai dengan bidang tugasnya.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan mempunyai tugas pokok dalam kegiatan-kegiatan pariwisata seperti:

1. Mengadakan pertemuan koordinasi dan konsultasi secara berkala untuk mendiskusikan, mengevaluasi, memecahkan masalah yang timbul dalam pengembangan pariwisata di Kota Medan.
2. Menggalakkan kelompok-kelompok masyarakat dalam meningkatkan „sadar wisata masyarakat“ melalui program pembudayaan sapta pesona. (<https://medan-tourism.com>)
3. Mempromosikan investasi pariwisata dengan cara mengusahakan menarik investor dalam negeri dan luar negeri untuk menanamkan modalnya disektor pariwisata dan memberikan masukan-masukan yang aktual dan saran-saran kepada pemerintah dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan fasilitas prasarana dan sarana pariwisata.

### 3.10 Struktur Dinas Pariwisata



Sumber : [Pariwisata.pemkomedan.go.id](http://Pariwisata.pemkomedan.go.id)

### **3.11 Tugas Pokok dan Fungsi**

#### **1. Kepala Dinas**

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pariwisata dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan dibidang pariwisata;
2. pelaksanaan kebijakan dibidang pariwisata;
3. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang pariwisata;
4. pelaksanaan administrasi dibidang pariwisata; dan
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### **2. Sekretaris Dinas**

Sekretariat mempunyai tugas mengoordinasikan perencanaan, pembinaan dan pengendalian terhadap program serta memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Pariwisata.

Sekretaris menyelenggarakan fungsi :

1. pengoordinasian penyelenggaraan tugas Dinas Pariwisata;
2. penyusunan rencana program kerja dan anggaran Dinas Pariwisata;
3. penyiapan peraturan perundang-undangan dibidang pariwisata sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah;
4. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Pariwisata yang meliputi ketatausahaan,

kepegawaian, ketatalaksanaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi;

### **3. Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Aset**

Mempunyai tugas menyiapkan bahan dan menyusun rencana program kerja, rencana anggaran, penatausahaan keuangan dan aset serta pelaporan. Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Aset menyelenggarakan fungsi:

1. penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja dan rencana anggaran Dinas Pariwisata;
2. penyelenggaraan administrasi dan penatausahaan keuangan;
3. pemeliharaan dan penyimpanan bukti dan dokumen keuangan;
4. penyiapan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan;
5. penyiapan bahan dan penyusunan pelaporan kegiatan dan pertanggungjawaban keuangan;

### **4. Subbagian Kepegawaian dan Umum**

Mempunyai tugas menyelenggarakan urusan kepegawaian, ketatalaksanaan, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, dan perlengkapan. Subbagian Kepegawaian dan Umum menyelenggarakan fungsi:

1. pelaksanaan urusan surat masuk dan keluar, kearsipan, rumah tangga dan perlengkapan, keamanan kantor serta kenyamanan kerja;
2. menghimpun dan mengelola bahan dan data kepegawaian yang meliputi pengangkatan, pemberhentian, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, promosi, mutasi, cuti, askes, taspen dan lain-lain;

3. pengelolaan urusan perjalanan dinas dan keprotokolan;
4. pengurusan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai beserta keluarga seperti restitusi pengobatan dan lain-lain;
5. fasilitasi penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Dinas Pariwisata;

#### **5. Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan Ekonomi Kreatif**

Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan Ekonomi Kreatif melaksanakan tugas mengembangkan fasilitas obyek daya tarik wisata, atraksi wisata dan ekonomi kreatif. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan Ekonomi Kreatif;
2. perumusan kebijakan teknis pengembangan destinasi pariwisata;
3. pengembangan fasilitas obyek daya tarik wisata;
4. pengembangan atraksi wisata;
5. pengembangan ekonomi kreatif; dan
6. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang

#### **6. Seksi Fasilitas Pariwisata**

Seksi Fasilitas Pariwisata mempunyai tugas menyiapkan bahan pengembangan fasilitas obyek daya tarik wisata. Dalam melaksanakan tugasnya, Seksi Fasilitas Pariwisata mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Seksi Fasilitas Pariwisata;

2. perumusan kebijakan teknis pengembangan fasilitas obyek daya tarik wisata;
3. pembinaan pengelolaan fasilitas obyek daya tarik wisata;
4. pengembangan fasilitas obyek daya tarik wisata;

#### **7. Seksi Atraksi Wisata dan Ekonomi Kreatif**

Seksi Atraksi Wisata dan Ekonomi Kreatif mempunyai tugas menyiapkan bahan pengembangan atraksi wisata dan ekonomi kreatif. Dalam melaksanakan tugasnya, Seksi Atraksi Wisata dan Ekonomi Kreatif mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Seksi Atraksi Wisata dan Ekonomi Kreatif;
2. perumusan kebijakan teknis pengembangan atraksi wisata;
3. pelaksanaan dan pengembangan atraksi wisata;
4. pengoordinasian dan pembinaan pengembangan zona ekonomi kreatif; dan
5. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja.

#### **8. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Usaha Pariwisata**

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Usaha Pariwisata melaksanakan tugas membina dan mengembangkan sumber daya manusia dan usaha pariwisata. Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Usaha Pariwisata mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Usaha Pariwisata;
2. perumusan kebijakan teknis pengembangan sumber daya manusia dan usaha pariwisata;

3. pengembangan sumber daya manusia dan usaha pariwisata;
4. pembinaan sumber daya manusia pariwisata dan usaha pariwisata;
5. pembinaan kelembagaan dan partisipasi kepariwisataan lokal, nasional maupun internasional.

## **9. Bidang Pemasaran Pariwisata**

Bidang Pemasaran Pariwisata melaksanakan tugas pemasaran pariwisata.

Dalam melaksanakan tugasnya, Pemasaran Pariwisata mempunyai fungsi:

1. penyusunan rencana kerja Bidang Pemasaran Pariwisata;
2. perumusan kebijakan teknis pemasaran pariwisata;
3. penyusunan analisa pasar kepariwisataan;
4. pengelolaan dokumentasi dan informasi pariwisata;
5. pengembangan promosi pariwisata;

## **10. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi**

Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi mempunyai rincian tugas :

1. Menyusun rencana program dan kegiatan tahunan dinas.
2. Mengkoordinasikan kegiatan antar bidang.
3. Melakukan evaluasi, menyusun dan melaporkan pelaksanaan kegiatan tahunan dinas.
4. Mengelola sistem pengolahan data, pelayanan data dan informasi pembangunan dibidang pariwisata dan kebudayaan.
5. Menyusun laporan akuntabilitas kerja dinas

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Setelah dilakukan penelitian dan pengumpulan data lapangan melalui penyebaran questioner (Angket), maka diperoleh berbagai data tentang keadaan responden yang berkaitan dengan Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Medan. Data yang diperoleh selama penelitian lapangan akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan sampel responden pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata Kota Medan.

**Tabel 4.0**

**Ditribusi Responden Berdasarkan Golongan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Golongan I	1	3,33 %
2	Golongan II	5	16,66 %
3	Golongan III	19	63,33 %
4	Golongan IV	5	16,66 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dapat diketahui bahwa golongan responden terbanyak adalah golongan III sebanyak 19 orang atau 63,33%, sedangkan golongan I adalah yang terendah sebanyak 1 orang yaitu 3,33%.

**Tabel 4.1**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
Laki-laki	18	60 %
Perempuan	12	40 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari 30 responden yang diteliti, responden dengan jenis kelamin laki-laki ada sebanyak 18 orang (60%), dan yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 12 orang (40%). Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan.

**Tabel 4.2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Persentasi
20-30 Tahun	5	16,66 %
31-40 Tahun	12	40 %
41-50 Tahun	9	30 %
51-60 Tahun	4	13,33 %
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari 30 responden yang diteliti, Jumlah responden yang berumur 20-30 tahun ada sebanyak 5 orang (16,66%), yang berumur di antara 31-40 tahun ada sebanyak 12 orang (40%), yang berumur di antara 41-50 tahun ada sebanyak 9 orang (30%), dan yang berumur 51-60 ada sebanyak 4 orang (13,33%). Jika dilihat dari tabel di atas usia pegawai yang berada di Dinas Pariwisata Kota Medan lebih banyak yang berumur di antara 31-40 tahun.

**Tabel 4.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentasi
SMA	3	10 %
D-III	7	23,33 %
SI	19	63,33 %
S2	1	3,33 %
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari 30 responden yang diteliti, responden yang tingkat pendidikannya berada di jenjang SMA ada sebanyak 3 orang (10%), yang berpendidikan D-III ada sebanyak 7 orang (23,33%), yang berpendidikan S1 ada sebanyak 19 orang (63,33%), dan yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (3,33%). Dari tabel di

atas terlihat bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata Kota Medan didominasi oleh lulusan S1.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Analisis Data Untuk Variabel (X) Pengawasan Internal

**Tabel 4.4**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penilaian hasil kerja selalu dilakukan oleh pimpinan**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	30	100%
Kadang-Kadang	0	0 %
Tidak	0	0 %
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.1

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 30 orang (100%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang tidak ada (0%), dan yang menjawab tidak juga tidak ada (0%). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan selalu melakukan penilaian hasil kerja.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penilaian hasil kerja dilakukan secara rutin**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	30	100 %
Kadang-Kadang	0	0 %
Tidak	0	0 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.2

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 30 orang atau bisa dikatakan keseluruhan dari Responden menjawab Ya (100%). Hal ini membuktikan bahwa penilaian hasil kerja sudah sepenuhnya dilakukan secara rutin di Dinas Pariwisata Kota Medan.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai penilaian hasil kerja dilakukan sesuai standar operasional prosedur (SOP)**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	30	100 %
Kadang-Kadang	0	0 %
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.3

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 30 orang (100%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang tidak ada (0%), dan yang menjawab tidak juga tidak ada (0%). Hal ini membuktikan bahwa penilaian hasil kerja sudah dilakukan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

**Tabel 4.7**  
**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai Perlu melakukan pemeriksaan hasil kerja**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	30	100%
Kadang-Kadang	0	0%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.4

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 30 orang (100%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 orang (0%) atau tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan sepenuhnya perlu melakukan pemeriksaan hasil kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 4.8**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai pemeriksaan hasil kerja itu dilakukan secara mendadak**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	27	90%
Kadang-Kadang	1	3,33%
Tidak	2	6,66%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.5

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 27 orang (90%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang (3,33%), dan yang menjawab tidak ada sebanyak 2 orang atau (6,66%). Hal ini membuktikan bahwa belum sepenuhnya pemeriksaan hasil kerja dilakukan secara mendadak.

**Tabel 4.9**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai ada pemberitahuan tentang pemeriksaan hasil kerja sebelumnya**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	23	76,66%
Kadang-Kadang	4	13,33%

Tidak	3	10 %
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.6

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 23 orang (76,66%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang ada sebanyak 4 orang (13,33%), dan yang menjawab tidak ada sebanyak 3 orang atau (10%). Hal ini membuktikan bahwa belum sepenuhnya ada pemberitahuan tentang pemeriksaan hasil kerja sebelumnya.

**Tabel 4.10**  
**Ditrbusi Jawaban Responden Mengenai laporan disampaikan dengan tertulis**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	30	100%
Kadang-Kadang	0	0%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.7

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 30 orang (100%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 (0%) atau tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa sudah sepenuhnya laporan hasil kerja disampaikan secara tertulis.

**Tabel 4.11**

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai laporan disampaikan secara lisan**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	27	90%
Kadang-Kadang	1	3,33%
Tidak	2	6,66%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.8

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya sebanyak 27 orang (90%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang (3,33%), dan yang menjawab tidak sebanyak 2 orang (6,66%). Hal ini membuktikan bahwa belum sepenuhnya laporan disampaikan secara lisan.

**Tabel 4.12**

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai laporan dilakukan secara berkala**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	30	100%
Kadang-Kadang	0	0%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.9

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 30 orang (30%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang tidak ada (0%), dan yang menjawab tidak ada 0 orang (0%). Hal ini membuktikan bahwa pimpinan sepenuhnya memeriksa laporan hasil kerja secara berkala.

**Tabel 4.13**

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai evaluasi pelaksanaan tugas perlu dilakukan**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	30	100%
Kadang-Kadang	0	0%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.10

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 30 orang (100%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang tidak ada (0%), dan yang menjawab tidak juga tidak ada (0%). Hal ini membuktikan bahwa evaluasi pelaksanaan tugas sudah sepenuhnya dilakukan.

**Tabel 4.14**  
**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai evaluasi pelaksanaan tugas**  
**dilakukan secara sistematis**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	30	100%
Kadang-Kadang	0	0%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.11

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 30 orang (100%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang tidak ada (0%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0

orang (0%). Hal ini membuktikan bahwa sudah sepenuhnya pimpinan melakukan evaluasi pelaksanaan tugas secara sistematis.

**Tabel 4.15**  
**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai evaluasi pelaksanaan tugas**  
**berdampak pada kinerja**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	26	86,66%
Kadang-Kadang	4	13,33%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.12

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 26 orang (86,66%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang (13,33%), dan yang menjawab tidak ada 0 orang (0%). Hal ini membuktikan bahwa tidak sepenuhnya evaluasi pelaksanaan tugas memiliki dampak terhadap kinerja.

#### 4.2.1 Analisis Data untuk Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

**Tabel 4.16**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang dilakukan sudah memuaskan atasan**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	24	80%
2	Kadang-Kadang	6	20%
3	Tidak	0	0 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 1

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden mengenai pekerjaan yang dilakukan pegawai sudah memuaskan atasan, dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 24 orang atau 80%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang ada sebanyak 6 orang atau 20%, dan yang menjawab Tidak ada 0% atau tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa belum sepenuhnya pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat memuaskan atasan.

**Table 4.17**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	26	86,66 %
2	Kadang-Kadang	2	2,66%

3	Tidak	2	2,66 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 2

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden mengenai pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan dapat dilihat bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 26 orang atau 86,66%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang ada sebanyak 2 orang atau 2,66%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 2 orang atau 2,66%. hal ini membuktikan bahwa pekerjaan yang diberikan pimpinan belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan pegawai.

**Tabel 4.18**

**Distribusi Jawaban Responden Mengenai pekerjaan yang diberikan atasan selalu diselesaikan tepat waktu**

No	Jawaban	Jumlah	Persentase
1	Ya	30	100%
2	Kadang-Kadang	0	0%
3	Tidak	0	0%
Jumlah		30	100 %

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan 3

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden mengenai pekerjaan yang diberikan atasan selalu diselesaikan tepat waktu dapat dilihat bahwa

responden yang menjawab Ya ada sebanyak 30 orang atau 100%, sedangkan yang menjawab Kadang-Kadang tidak ada atau 0%, dan yang menjawab Tidak sebanyak 0 orang atau 0%. hal ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 4.19**  
**Ditrbusi Jawaban Responden Mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan beban kerja**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	29	96,66%
Kadang-Kadang	1	3,33%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.4

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan beban kerja dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 29 orang (96,66%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang ada sebanyak 1 orang (3,33%), dan yang menjawab tidak ada 0 (0%) atau tidak ada. Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan yang diberikan atasan belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja.

**Tabel 4.20**

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai dalam melaksanakan pekerjaan harus berdasarkan standar operasional prosedur (SOP)**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	30	100%
Kadang-Kadang	0	0%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.5

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden mengenai dalam melaksanakan pekerjaan harus berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 30 orang (100%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang tidak ada (0%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 (0%) tidak ada juga. Hal ini membuktikan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai Dinas Pariwisata selalu berpadoman pada Standar Operasional Prosedur (SOP).

**Tabel 4.21**  
**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	28	93,33%
Kadang-Kadang	2	6,66%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No. 6

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 28 orang (93,33%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (6,66%), dan yang menjawab tidak 0 (0%). Hal ini membuktikan bahwa hampir semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

**Tabel 4.22**  
**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai selalu datang ke kantor dengan tepat waktu**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	28	93,33%
Kadang-Kadang	2	6,66%

Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.7

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden mengenai selalu datang ke kantor dengan tepat waktu dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 28 orang (93,33%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (6,66%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 (0%). Hal ini membuktikan bahwa hampir semua pegawai datang ke kantor dengan tepat waktu.

**Tabel 4.23**

**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	30	100%
Kadang-Kadang	0	0%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.8

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, diketahui bahwa

responden yang menjawab Ya ada sebanyak 30 orang (100%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang 0 orang atau tidak ada (0%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 (0%). Hal ini membuktikan bahwa seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan sudah sepenuhnya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.

**Tabel 4.24**  
**Ditribusi Jawaban Responden Mengenai dapat mematuhi waktu yang diberikan dalam menyelesaikan beban kerja**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	28	93,33%
Kadang-Kadang	2	6,66%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.9

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden mengenai dapat mematuhi waktu yang diberikan dalam menyelesaikan beban kerja, diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 28 orang (93,33%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang ada sebanyak 2 orang (6,66%), dan yang menjawab tidak ada 0 orang (0%). Hal ini membuktikan bahwa hampir sepenuhnya pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan dapat mematuhi waktu yang diberikan dalam menyelesaikan beban kerja.

**Tabel 4.25**  
**Ditrbusi Jawaban Responden Mengenai kerja sama perlu dilakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	28	93,33%
Kadang-Kadang	2	6,66%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.10

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden mengenai kerja sama perlu dilakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 28 orang (93,33%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang (6,66%), dan yang menjawab tidak ada 0 orang (0%). Hal ini membuktikan bahwa hampir sepenuhnya diperlukan kerja sama untuk menyelesaikan tugas-tugas di Dinas Pariwisata Kota Medan.

**Tabel 4.26**  
**Ditrbusi Jawaban Responden Mengenai perlu membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	30	100%
Kadang-Kadang	0	0%

Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.11

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden mengenai perlu membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 30 orang (100%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang 0 orang atau tidak ada (0%), dan yang menjawab tidak juga tidak ada (0%). Hal ini membuktikan bahwa Di Dinas Pariwisata Kota Medan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu pegawai Dinas perlu membentuk tim.

**Tabel 4.27**

**Ditrbusi Jawaban Responden Mengenai kejujuran dan keterbukaan dengan sesama rekan kerja mampu mendorong hasil kerja yang baik**

Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi
Ya	30	100%
Kadang-Kadang	0	0%
Tidak	0	0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Angket Penelitian 2020 Pertanyaan No.12

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dari penyebaran angket (Kuesioner) kepada 30 responden mengenai kejujuran dan keterbukaan dengan sesama rekan kerja mampu mendorong hasil kerja yang baik dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Ya ada sebanyak 30 orang (100%), sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 0 orang (0%), dan yang menjawab tidak sebanyak 0 (0%). Hal ini membuktikan bahwa sudah sepenuhnya kejujuran dan keterbukaan dengan sesama rekan kerja itu mampu mendorong hasil kerja yang baik.

#### 4.3 Tabel Frekuensi Variabel

Analisis variabel bebas (X) pengawasan Internal dilakukan berdasarkan data responden yang bersifat kuantitatif yaitu berupa angka yang diperoleh dari jawaban responden, adapun skor jawaban responden berdasarkan distribusi sebagai berikut :

**Tabel 4.28**  
**Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Bebas (X)**  
**Pengawasan Internal**

No Responden	Nilai Jawaban Responden Menurut Nomor												Jumlah	
	Pertanyaan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

---

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
6	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	30
7	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	33
9	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	34
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35

---

24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
<b>Total</b>													<b>1056</b>

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari Pertanyaan No.1 s/d 12

Berdasarkan hasil jawaban responden dari pertanyaan No.1 s/d 12 dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi adalah 36 dan nilai terendah adalah 30. Nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (**R**), yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$R = 36 - 30$

$R = 6$

Setelah Jangkauan (**R**) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (**I**) dengan rumus Sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{Jarak interval}}$$

$$I = \frac{6}{3}$$

$$I = 2$$

Setelah nilai jarak pengukuran (**R**) dan interval (**I**) diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah.

**Tabel 4.29**

**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X)**

**Pengawasan Internal**

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentasi
1	Tinggi	$\geq 35$	26	86,66%
2	Sedang	33-34	2	6,66%
3	Rendah	30-32	2	6,66%
Total			30	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari Pertanyaan 1/12

Berdasarkan hasil penelitian yang dirangkum kedalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan responden, yang menyatakan pengawasan internal dalam kategori tinggi ada sebanyak 26 orang (86,66%), yang menyatakan dalam kategori sedang ada sebanyak 2 orang (6,66%), dan yang menyatakan dalam kategori rendah sebanyak 2 orang (6,66%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengawasan internal di Dinas Pariwisata Kota Medan termasuk ke dalam **Kategori tinggi** sebanyak 86,66%.

**Tabel 4.30**  
**Tabulasi Data Nilai Jawaban Responden Mengenai Variabel Terikat (Y)**  
**Kinerja Pegawai**

No Responden	Nilai Jawaban Responden Menurut Nomor Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34
4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	32
5	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32
6	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	33
7	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	33
8	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Total													1059

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari Pertanyaan No.1 s/d 12

Berdasarkan hasil jawaban responden dari pertanyaan No.1 s/d 12 dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi adalah 36 dan nilai terendah adalah 32. Nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (**R**), yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$R = 36 - 32$

$R = 4$

Setelah nilai dari jarak pengukuran (**R**) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (**I**) dengan rumus Sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{\text{Jarak interval}}$$

$$I = \frac{4}{3}$$

$$I=1,33 \text{ (dibulatkan menjadi 1)}$$

Setelah nilai jarak pengukuran (**R**) dan interval (**I**) diketahui maka dapat dipergunakan untuk membatasi kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah.

**Tabel 4.31**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y)**  
**Kinerja Pegawai**

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentasi
1	Tinggi	36	23	76,66%
2	Sedang	34-35	2	6,66%
3	Rendah	32-33	5	16,66%
Total			30	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden dari Pertanyaan 1/12

Berdasarkan hasil penelitian yang dirangkum kedalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan responden yang menyatakan kinerja pegawai dalam kategori **Tinggi** ada sebanyak 23 orang (76,66%), yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 2 orang (6,66%), dan yang menyatakan dalam kategori rendah sebanyak 5 orang (16,66%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa

kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan termasuk dalam **Kategori Tinggi** sebanyak 76,66%.

**Tabel 4.32**  
**Distribusi Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Pengawasan Internal (X)**  
**Dengan Kinerja Pegawai (Y)**

No	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	36	34	1296	1156	1224
2	36	36	1296	1296	1296
3	36	34	1296	1156	1224
4	35	32	1225	1024	1120
5	35	32	1225	1024	1120
6	30	33	900	1089	990
7	30	33	900	1089	990
8	33	33	1089	1089	1089
9	34	36	1156	1296	1224
10	36	36	1296	1296	1296
11	36	36	1296	1296	1296
12	36	36	1296	1296	1296
13	36	36	1296	1296	1296
14	35	36	1225	1296	1260
15	36	36	1296	1296	1296
16	35	36	1225	1296	1260

17	36	36	1296	1296	1296
18	36	36	1296	1296	1296
19	36	36	1296	1296	1296
20	36	36	1296	1296	1296
21	36	36	1296	1296	1296
22	36	36	1296	1296	1296
23	35	36	1225	1296	1260
24	36	36	1296	1296	1296
25	35	36	1225	1296	1260
26	36	36	1296	1296	1296
27	35	36	1225	1296	1260
28	36	36	1296	1296	1296
29	36	36	1296	1296	1296
30	36	36	1296	1296	1296
<hr/>					
Total	$\sum X = 1056$	$\sum Y = 1059$	$\sum X^2 = 37244$	$\sum Y^2 = 37435$	$\sum XY^2 = 37313$
<hr/>					

Berdasarkan tabel 4.32 diatas diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$N = 30$$

$$\sum x = 1056$$

$$\sum y = 1059$$

$$\sum x^2 = 37244$$

$$\sum y^2 = 37435$$

$$\sum xy = 37313$$

Selanjutnya rumus-rumus tersebut dimasukan kedalam rumus korelasi product moment untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat seperti berikut :

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

$$r_{xy} = \frac{30(37313) - (1056)(1059)}{\sqrt{\{(30(37244) - (1056)^2)\} \{(30(37435) - (1059)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1119390 - 1118304}{\sqrt{\{(1117320) - (1115136)\} \{(1123050) - (1121481)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1086}{\sqrt{(2184)(1569)}}$$

$$r_{xy} = \frac{1086}{\sqrt{3426696}}$$

$$r_{xy} = \frac{1086}{1851,133}$$

$$r_{xy} = 0,589$$

Hasil perhitungan dari penelitian yang dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan tersebut menghasilkan  $r_{xy} = 0,589$  kemudian dibandingkan dengan r tabel (patokan) pada n (responden) 30 dengan taraf signifikan 5% maka nilai r tabel (patokan) tersebut adalah 0,361, Hal ini berarti nilai r hitung ( $r_{xy}$ ) nilainya 0,589 lebih besar dari pada nilai r tabel (patokan) yakni 0,361 atau  $0,589 > 0,361$  maka dari itu hipotesis alternatif **diterima**, yakni ada pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.

Untuk melihat tingkat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

**Table 4.33**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
<b>0,40-0,599</b>	<b>Sedang</b>
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2007;184)

Berdasarkan dari hasil perhitungan dapat dilihat tingkat korelasi antara variabel bebas (X) pengaruh Pengawasan Internal dengan variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai berada pada titik **Sedang**, yaitu berada diantara titik **0,40-0,599**.

#### 4.5 Uji Signifikan

Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara kedua variabel tersebut maka dapat dilakukan uji t sebagai berikut:

$$n = 30$$

$$r = 0,589$$

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,589\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,589)^2}}$$

$$t = \frac{0,589\sqrt{28}}{\sqrt{1-0,3469}}$$

$$t = \frac{0,589\sqrt{28}}{\sqrt{0,653}}$$

$$t = \frac{0,589 \times 5,29}{0,808}$$

$$t = \frac{3,11581}{0,808}$$

$$t = 3,856$$

Jika dilihat dalam daftar tabel distribusi t (terlampir) pada taraf 5% dengan N 30 diketahui t table = 3,856 sedangkan dalam perhitungan t hitung diperoleh 1,697 dengan demikian t hitung lebih besar dari t table ( $3,856 > 1,697$ ) maka  $H_a$  diterima yang artinya “Ada Pengaruh Pengawasan Internal secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.”

Dan tingkat signifikansi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan berkisar sebesar **3,856**.

#### 4.6 Uji Determinan

Kegunaan uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) pengaruh variabel bebas (X) Pengawasan Internal terhadap variabel (Y) Kinerja pegawai, adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$d = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$d = (0,589)^2 \times 100\%$$

$$d = 0,346 \times 100\%$$

$$d = 34,6\%$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa presentase (%) pengaruh variabel bebas (X) Pengawasan Internal terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai adalah sebesar 34,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pengawasan Internal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan termasuk kedalam kategori **rendah**. Sedangkan sisanya sekitar 65,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

#### 4.7 Uji Regresi Linear

Adapun kegunaan dari uji regresi linear adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel (X) pengawasan internal terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional. Oleh karena itu digunakan rumus regresi linear sebagai berikut:

$$N = 30$$

$$\sum x = 1056$$

$$\sum y = 1059$$

$$\sum x^2 = 37244$$

$$\sum y^2 = 37435$$

$$\sum xy = 37313$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(1059)(37244) - (1056)(37313)}{30(37244) - (1056)^2}$$

$$a = \frac{39441396 - 39402528}{1117320 - 1115136}$$

$$a = \frac{38864}{2184}$$

$$a = 17,80$$

selanjutnya untuk mencari nilai b, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{30(37313) - (1056)(1059)}{30(37244) - (1056)^2}$$

$$b = \frac{1119390 - 1118304}{1117320 - 1115136}$$

$$b = \frac{1086}{2184}$$

$$b = 0,50$$

Setelah nilai a dan b diketahui yaitu  $a = 17,80$  dan  $b = 0,50$  berdasarkan ketentuan maka hasilnya akan di interpretasikan, jika nilai b positif maka artinya menaikkan dan jika nilai b negatif maka artinya menurunkan.

Persamaan matematis regresi linear variabel bebas (X) pengawasan internal terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

Untuk variabel X tertinggi : (36)

$$Y = a + b (x)$$

$$Y = 17,80 + 0,50 (36)$$

$$Y = 17,80 + 18$$

$$Y = 35,8$$

Untuk variabel X terendah (30)

$$Y = a + b (x)$$

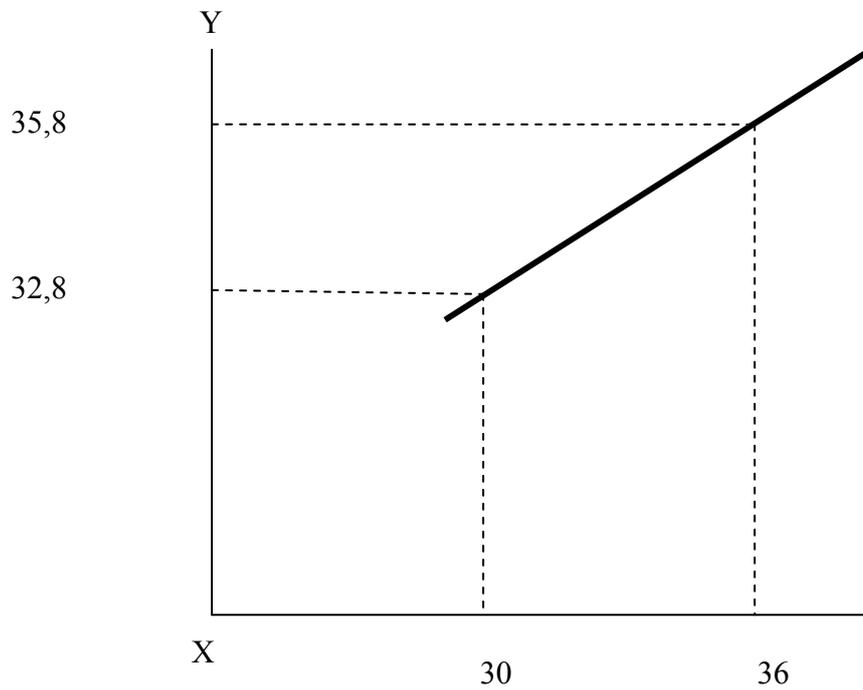
$$Y = 17,80 + 0,50 (30)$$

$$Y = 17,80 + 15$$

$$Y = 32,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan diperoleh hasil regresi linear nilai variabel bebas tingkat maksimum (36) adalah 35,8 dan nilai minimum (30) adalah 32,8. Hal ini berarti mengalami kenaikan sebesar 3. Dari hasil persamaan regresi linear sederhana ini dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 4.1**  
**Grafik Garis Regresi Linear Sederhana**



Dengan demikian dapat diketahui bahwa interpretasi antara Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan mengalami kenaikan hasil dari 30 ke 36 akan menaikkan partisipasi sebanyak 3 dari 32,8 menjadi 35,8.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan analisis data kuantitatif yang mengkaji hubungan dan pengaruh antara 2 variabel yaitu variabel X (pengawasan internal) dan variabel Y (kinerja pegawai). Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Kota Medan dengan menyebarkan questioner (angket) kepada 30 responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengawasan internal di Dinas Pariwisata Kota Medan termasuk kedalam **kategori Tinggi**, yaitu sebesar 86,66%.
- b. Kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan juga termasuk kedalam **kategori Tinggi**, yaitu sebesar 23 orang dengan presentase 76,66%.
- c. Melalui uji korelasi product moment menunjukkan hipotesis yang diajukan **diterima** kebenarannya, hal ini dikarenakan nilai  $r_{xy} = 0,589$  lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu sebesar 0,361. Maka dari itu hipotesis alternatif **diterima**, yakni “Ada pengaruh variabel X (Pengawasan Internal) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) di Dinas Pariwisata Kota Medan dengan tingkat korelasi yang berada pada titik **Sedang**, yaitu berada antara **0,40-0,599**.”
- d. Hasil uji signifikan dalam tabel distribusi t (terlampir) pada taraf 5% dengan jumlah responden 30 orang diketahui t tabel = 3.856, sedangkan hitungan pada t yang diperoleh 1,697.

Dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,856 > 1,697$ ) maka **Ha diterima**. Yang artinya “Ada Pengaruh Pengawasan Internal secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan” dengan hasil signifikansi sebesar 3,856.

- e. Hasil uji determinasinya adalah sebesar 34,6%. Hal ini menunjukkan pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan termasuk kedalam kategori **rendah**. Sedangkan sisanya sekitar 65,4 % disebabkan oleh faktor-faktor lain.
- f. Hasil uji regresi linear dari perhitungan pada bab pembahasan dapat diperoleh nilai variabel bebas (X), tingkat Maksimum (36) adalah 35,8 dan nilai minimum (30) adalah 32,8. Hal ini berarti mengalami kenaikan sebesar 3.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini penulis memberikan saran-saran berdasarkan apa yang telah penulis ketahui tentang pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan.

- a. Sebaiknya Dinas Pariwisata Kota Medan tetap menjaga kualitas pengawasan internalnya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat terus berkembang dimasa yang akan datang.
- b. Dan diharapkan kepada pihak Dinas Pariwisata Kota Medan agar lebih memperhatikan kinerja pegawai agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Areros, W, A. 2015. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi(Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi Di Kantor Sekretariat Walikota Manado)*. e-journal Acta Diurna. Volume IV. No.3.
- Dossier, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Prenhallindo, Jakarta.
- George R. Terry dan Leslie W.Rue. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handayaniigrat, 1986. *Sistem Pengawasan* . Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kamal, M, B. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.Vol. 15, No. 01.
- Lukas, M, Tewal, B dan Walangitan, M, D, 2017. *Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara*. Jurnal EMBA. Vol.5 No.2.
- Mulyadi. 1984. *Pemeriksaan dalam Pengawasan*. Remaja Rodaskarya, Bandung.
- Nurbudiwati. 2018. *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Garut*. *Journal of Knowledge Management*. Vol.12, No. 01.
- Purwanto, Erwan Agus, Ph. D. Sulistyastuti, Dyah Ratih, Msi. 2007. *Metode penelitian kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Gava Media. Yogyakarta.
- Pitana, I Gde. dan Surya Diarta, I Ketut. 2009. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sumadi, Suryabrata. 1994. *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sujamto. 1987. *Aspek-Aspek Pengawasan di Indonesia*. Rineka Cipta, Bandung.
- Undang-Undang Pemerintahan Daerah dan Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah*. 1999. Karya Utama, Surabaya.

Wihartanti, R, V. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Kerja Pegawai ( studi kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)*. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan. Volume 5, Nomor 2.

### **Dokumen-Dokumen**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Sumatera Utara. 2019. Medan

Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 4 tahun 2014 tentang Kepariwisataan.

<http://digilib.unila.ac.id/>

<http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/8-pengaruh-pengawasan-internal.pdf>.

<http://etheses.uin-malang.ac.id/>

Jom FISIP Volume 4 no 2 Oktober 2017

**ANGKET  
PENELITIAN SKRIPSI**

Nama Responden :.....

Pangkat atau Golongan Responden :.....

Usia/umur Responden :.....

Petunjuk Jawaban Angket :

1. Alternatif jawaban pertanyaan angket telah disiapkan, mohon kepada Bapak/Ibu untuk memilih salah satu dengan tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap benar.
2. Terima kasih atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini.

**1. Variabel (X) adalah Pengawasan Internal**

**a. Pengamatan**

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah penilaian hasil kerja selalu dilakukan oleh atasan?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah penilaian hasil kerja dilakukan secara rutin?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah penilaian hasil kerja dilakukan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP)?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

**b. Inspeksi teratur dan langsung**

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah perlu melakukan pemeriksaan hasil kerja?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah pemeriksaan hasil kerja itu dilakukan secara mendadak?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah ada pemberitahuan tentang pemeriksaan hasil kerja sebelumnya?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

**c. Pelaporan Lisan dan tertulis**

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah laporan di sampaikan dengan tertulis?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah laporan disampaikan secara lisan?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah laporan dilakukan secara berkala?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

**d. Evaluasi Pelaksanaan tugas pegawai**

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah evaluasi pelaksanaan tugas perlu dilakukan?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah evaluasi pelaksanaan tugas dilakukan secara sistematis ?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah evaluasi pelaksanaan tugas berdampak pada kinerja?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

## **2. Variabel (Y) adalah Kinerja Pegawai**

### **a) Kualitas Kerja**

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah pekerjaan yang dilakukan sudah memuaskan atasan?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah pekerjaan yang diberikan atasan selalu diselesaikan tepat waktu?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

### **b) Kuantitas Kerja**

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan beban kerja?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah dalam melaksanakan pekerjaan harus berdasarkan standar operasional prosedur (SOP)?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

**c. Ketepatan Waktu**

- 1) Apakah dalam bekerja Bapak/Ibu selalu datang ke kantor dengan tepat waktu?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 2) Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 3) Apakah Bapak/Ibu dapat mematuhi waktu yang diberikan dalam menyelesaikan beban kerja?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak

**d) Kerjasama Tim**

- 1) Menurut Bapak/Ibu apakah kerja sama perlu dilakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah perlu membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak
  
- 3) Menurut Bapak/Ibu apakah kejujuran dan keterbukaan dengan sesama rekan kerja mampu mendorong hasil kerja yang baik?
  - a) Ya
  - b) Kadang-kadang
  - c) Tidak



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menandatangani surat ini agar dicantumkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: http://www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

PERMOHONAN PERSETUJUAN  
JUDUL SKRIPSI

061

Sk-1

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Ketua Jurusan IAP.....  
FISIP UMSU  
di  
Medan.

Medan, 31/Januari 2020

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Bella Safira  
N P M : 1603100063  
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
Tabungan sks : 125,0 sks, IP Kumulatif 3,60.

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	<u>Pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik di dinas kebudayaan dan pariwisata kota Medan.</u>	<u>ok</u>
2	<u>perencanaan berbasis partisipatif dalam pengelolaan destinasi wisata sejarah di dinas pariwisata kota Medan</u>	
3	<u>Strategi dinas pariwisata dalam mengembangkan potensi wisata di kota Medan.</u>	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;\*)

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Jurusan :  
Diteruskan kepada Dekan untuk  
Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tgl. 31-Januari 2020

Ketua,

(.....)

Pemohon,

(Bella Safira.....)

Pembimbing

Nabil Khawirah

\*) dilampirkan setelah judul ditandatangani oleh Ketua Jurusan.



Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI**  
**DAN PEMBIMBING**  
**Nomor : 10.061/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2020**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **31 Januari 2020** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **BELLA SAFIRA**  
N P M : 1603100063  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2019/2020  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN**

Pembimbing : **NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa Kadaluarsa tanggal: 31 Januari 2021.**

Ditetapkan di Medan,  
Medan, 28 Rabiul Akhir 1442 H  
14 Desember 2020 M

Dekan



**DR. ARIEF SALEH, S.Sos., MSP.**

Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-3

PERMOHONAN  
 SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.

Medan, 15 SEPTEMBER 2020

Bapak Dekan FISIP UMSU

di

Medan.

*Assalamu alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : BELLA SAFIRA  
 N P M : 1605100068  
 Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 553/SK/IL3/UMSU-03/F/2020 tanggal 15 SEPTEMBER 2020 dengan judul sebagai berikut :

PENYARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KOTA MEDAN

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK-1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester I s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proposol Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap -3)
8. Semua berkas dimasukkan ke dalam MAP.

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Mengetujui :

Pembimbing

Perohon,

( BELLA SAFIRA )

**UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nomor : 553/KEP/III.3-AU/UMSU-03/F/2020

Program studi : Ilmu Administrasi Publik  
Hari, Tanggal : Selasa, 15 September 2020  
W a k t u : 09.00 WIB s/d. Selesai  
Tempat : Ruang Kuliah Gedung C UMSU  
Pemimpin Seminar : Nalil Khairiah, S.JP, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggap	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
6	FILZA KHAIRANI	1603100004	NALIL KHAIRIAH, S.JP., M.Pd.	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN NO. 13 TAHUN 2018 DALAM RANGKA TATA LAKSANA AKREDITAS BAN PAUD DAN PNF DI KOTA MEDAN
7	ILHAM RAMADHAN	1603100056	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.	NALIL KHAIRIAH, S.JP., M.Pd.	FUNGSI PERENCANAAN PARTISIPASI DALAM EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM KOTA TANPA KUMUH DI KOTA BINJAI
8	RACHMAD FAUZI	1603100082	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.	NALIL KHAIRIAH, S.JP., M.Pd.	PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SORKAM BARAT KABUPATEN TAPANULI TENGAH
9	BELLA SAFIRA	1603100063	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.	NALIL KHAIRIAH, S.JP., M.Pd.	PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA MEDAN
10					

Medan, 24 Muharram 1442 H  
12 September 2020 M

  
Drs. Anjia Saleh, S.Sos.,MSP.



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Berkualitas

Untuk menjawab surat agar dibantu  
mencari dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-5

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama lengkap : Bella Safira  
NPM : 1603100063  
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Pengaruh pengawasan Internal terhadap kinerja pegawai di dinas pariwisata kota Medan.

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	11 Juni 2020	* Perbaikan proposal Skripsi (latar belakang, rumusan masalah dan manfaat penelitian)	<i>[Signature]</i>
2.	27 Juli 2020	* perbaikan proposal Skripsi Bab III (Hipotesis, Anggapan dasar, Sampel dan Definisi operasional variabel.)	<i>[Signature]</i>
3.	18/9/2020	* Bimbingan questioner (angket)	<i>[Signature]</i>
4.	7/9/2020	* Acc Proposal Skripsi	<i>[Signature]</i>
5.	14/10/2020	* Acc angket penelitian.	<i>[Signature]</i>
6.	13/11/2020	* Perbaikan Abstrak, dan Bab pembahasan	<i>[Signature]</i>
7.	20/11/2020	* Perbaikan Abstrak, pembahasan, kesimpulan	<i>[Signature]</i>
8.	23/11/2020	* perbaikan kesimpulan dan saran.	<i>[Signature]</i>
9.	30/11/2020	* perbaikan kesimpulan dan daftar pustaka	<i>[Signature]</i>
10.	7/12 2020	* Acc Skripsi	<i>[Signature]</i>

Medan, ..... 14 Desember ..... 2020.....



(Anfin Saleh, S.Sos.M.sp.)

Ketua Jurusan,

*[Signature]*  
(Nalil Khairiah, S.p.M.pd)

Pembimbing,

*[Signature]*  
(Nalil Khairiah, S.IP.)M.pd



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

PERMOHONAN UJIAN SKRIPSI

SK-6

Kepada Yth.  
Bapak Dekan FISIP UMSU  
di  
Medan.

Medan, 14 Desember 2020

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU:

Nama lengkap : BELLA SAFIRA  
N P M : 1603100063  
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
Alamat rumah : Jl. GARU IV Gg. EKA WARGA NO. 89  
0921 6420 9798 Telp : .....

dengan ini mengajukan permohonan mengikuti Ujian Skripsi. Bersama ini Saya lampirkan persyaratan:

1. Transkrip Nilai Kumulatif dari Dekan, rangkap - 2;
2. Tanda Bukti Lunas SPP tahap berjalan, rangkap - 2;
3. Tanda Bukti Lunas Biaya Ujian Skripsi, rangkap - 2;
4. Foto Copy Ijazah Terakhir Dilegalisir, rangkap - 3;
5. Konvensi Nilai (bagi Mahasiswa pindahan), rangkap - 2;
6. Surat Keterangan Bebas Pinjaman Buku dari Perpustakaan UMSU, rangkap - 2;
7. Foto Copy Cover Skripsi, rangkap - 2;
8. Foto Copy Surat Penetapan Pembimbing (SK-2), rangkap - 2;
9. Foto Copy Kartu Hasil Studi, rangkap - 2, dan Melampirkan yang Aslinya.
10. Foto Copy Sertifikat Lulus Ujian Kompri, rangkap - 2: dan Melampirkan yang Aslinya.
11. Permohonan Ujian Skripsi, rangkap - 2;
12. Pas Photo Terbaru Hitam Putih Ukuran 3 x 4 cm = 5 lembar dan 4 x 6 = 8 lembar
13. Skripsi yang telah Disahkan lengkap diperbanyak = 3 eksemplar dan dijilid (Pembimbing - 1).
14. Terlampir Photocopy KTP ukuran A4 sebanyak = 2 lembar

Demikianlah permohonan Saya, untuk pengurusan selanjutnya, Atas perhatian Bapak Saya ucapkan terima kasih, Wassalam.

Pemohon,  
  
( BELLA SAFIRA )

Disetujui oleh ;  
Medan, 14 / Desember 2020

Medan, 14 Desember 2020

Dekan,

a.n.Rektor,  
Wakil Rektor - I

(Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos.,MSP)

(Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH.,M.Hum)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 628/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2020  
Lampiran : --  
Hal : *Mohon Diberikan izin  
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 27 Shaffar 1442 H  
15 Oktober 2020 M

Kepada Yth : Kepala Balitbang Kota Medan  
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr.Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : **BELLA SAFIRA**  
N P M : 1603100063  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : IX (Sembilan) / Tahun Akademik 2020/2021  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI DINAS  
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA MEDAN**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.  
Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan   
  
**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.**



# 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 REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/1226/Balitbang/2020

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 : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor : 628/KET/II.3-AU/UMSU-03/E/2020. Tanggal: 15 Oktober 2020. Hal : Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi penelitian Kepada :

Nama : **Bella Safira.**  
NPM : 1603100063.  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik.  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.  
Lokasi : Dinas Pariwisata Kota Medan.  
Judul Penelitian : "Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan".  
Lamanya : 2 (Dua) Minggu.  
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 ( dua ) bulan setelah penelitian Dalam Bentuk Soft Copy .
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : M e d a n .

Tanggal : 20 Oktober 2020



An. Kepala Balitbang Kota Medan  
Sekretaris,

Dra. SITI MAHRANI HASIBUAN  
PEMBINA TK. I  
NIP. 19661208 198603 2 002

### Tembusan :

1. Walikota Medan (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Pertiinggal.



# PEMERINTAH KOTA MEDAN DINAS PARIWISATA

Jl. Prof. H.M. Yamin, SH. No. 40, Medan 20231

Telp. 061-4525248 Fax. 061-4557417

website : [www.medantourism.com](http://www.medantourism.com) email : [pariwisata@medantourism.com](mailto:pariwisata@medantourism.com)

Nomor : 070/3154  
Sifat :  
Lampiran :  
Perihal : Surat Rekomendasi  
Penelitian

Medan, 27 Oktober 2020

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan  
Ilmu Politik UMSU  
di-

Medan

Berdasarkan surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor : 070/1286/Balitbang/2020 tanggal 20 Oktober 2020 perihal Rekomendasi Penelitian pada Dinas Pariwisata Kota Medan, dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa yang namanya di bawah ini :

Nama : Bella Safira  
NPM : 1603100063  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Judul Penelitian : "Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Dinas Pariwisata Kota Medan"  
Lamanya : 2 (dua) minggu

Benar telah selesai melaksanakan Penelitian pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Demikian hal ini disampaikan untuk dimaklumi.

A.n KEPALA DINAS PARIWISATA  
KOTA MEDAN  
P. SEKRETARIS



VIANTI DEWI NASUTION, S.Sos  
PEMBINA  
NIP. 19681013 198903 2 007



**UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI**

Nomor : 278/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2021

Pogram Studi : **Ilmu Administrasi Publik**  
 Hari, Tanggal : Kamis, 04 Maret 2021  
 Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai  
 Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PEMBIMBING	
1	BELLA SAFIRA ✓	1603100063	Dr. ARIFIN SALEH., S.Sos., M.SP.	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN
2	CAHYATRI NASUTION ✓	1603100077	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI PERHUBUNGAN NOMOR 98 TAHUN 2017 DALAM RANGKA PENYEDIAAN SARANA DAN PRASARANA TRANSPORTASI BAGI PENGGUNA BERKEBUTUHAN KHUSUS DI KOTA MEDAN.
3	RACHMAD FAUZI ✓	1603100082	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SORKAM BARAT KABUPATEN TAPANULI TENGAH
4	DITHA AMALIA LUBIS ✓	1603100042	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	H. MUJAHIDDIN, S.Sos., M.SP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 5 TAHUN 2015 DALAM RANGKA BANTUAN PELAYANAN KESEHATAN BAGI MASYARAKAT MISKIN DI KOTA MEDAN
5	NAHRIYAH RAHMI PAKPAHAN ✓	1603100118	Dr. ARIFIN SALEH., S.Sos., M.SP.	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN NOMOR 3 TAHUN 2019 DALAM RANGKA PENYELENGGARAAN PELATIHAN KERJA DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Notulis Sidang :

1.

Medan, 18 Rajab 1442 H

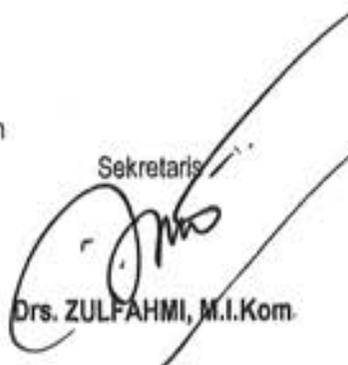
02 Maret 2021 M

Ditetapkan oleh :  
 a.n. Rektor  
 Wakil Rektor I  
  
**Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum**

Ketua,  
  
**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.**



Panitia Ujian

Sekretaris  
  
**Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom**



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238  
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: ~~10.50~~ /KET/IL.10-AU/UMSU-P/M/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

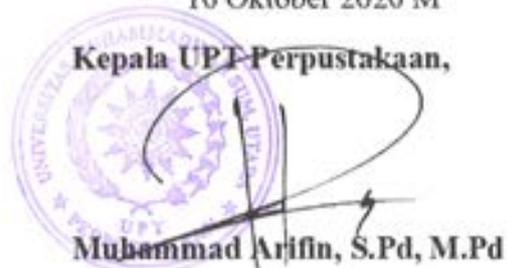
**Nama** : Bella Safira  
**NPM** : 1603100063  
**Fakultas** : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
**Jurusan/ P.Studi** : Ilmu Administrasi Negara

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 22 Safar 1442 H  
10 Oktober 2020 M

Kepala UPT Perpustakaan,

  
Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd