

**PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PDAM
TIRTANADI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

MUTIA PUTRI

NPM : 1503100078

**Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Konsentrasi Pembangunan**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA MEDAN
TA. 2019**

BERITA ACARA PENGESAHAN

Bismillahirrohmanirrohiem

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

Nama : **MUTIA PUTRI**
NPM : 1503100078
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, tanggal : Jumat, 11 Oktober 2019
Waktu : Pukul 07.45 WIB s.d. selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : **DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si** (.....)

PENGUJI II : **ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.Sp** (.....)

PENGUJI III : **NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd** (.....)

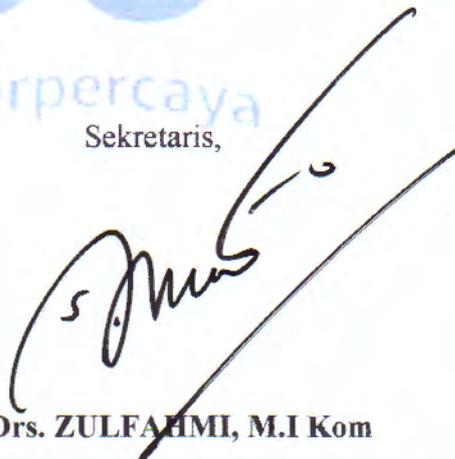
PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP




Drs. ZULFAHMI, M.I Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrohiem

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

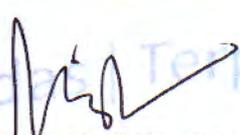
Nama : **MUTIA PUTRI**
NPM : 1503100078
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

Medan, 11 Oktober 2019

Pembimbing


NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi


NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd



Dekan


Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, Mutia Putri NPM: 1503100078 menyatakan dengan sesungguhnya:

1. Saya menyadari memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk karya ilmiah orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, bukan karya orang lain atau karya plagiat atau karya menjiplak dari karya orang lain.
3. Bahwa didalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah dijukan untuk memperoleh kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi.

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

Medan, 11 Oktober 2019

Yang Menyatakan



Mutia Putri

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

MUTIA PUTRI
NPM : 1503100078

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan internal terhadap efektivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan analisis kuantitatif, sedangkan metode analisis data dengan menggunakan korelasi *Product Moment* yang bertujuan untuk melihat sebesar apa pengaruh antara variabel X (Pengawasan Internal) dengan variabel Y (efektivitas kerja pegawai) di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan angket kuisioner dengan responden sebanyak 49 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai r_{xy} 10.17 dan r tabel yaitu 0,2759 dengan jumlah responden 49 orang dan taraf signifikan 0.05%. Dengan ketentuan, jika r hitung \geq dari r tabel, maka hipotesis diterima. Berarti, menurut hasil dari perhitungan dapat dikatakan jika H_a diterima dan H_o ditolak, dimana H_a berarti : Terdapat pengaruh pengawasan internal terhadap efektivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pada tabel Guilford menunjukkan jika hubungan antara pengaruh pengawasan internal (X) dengan efektivitas kerja pegawai (Y) yang terjadi pada rentang 8.00-1.000 yakni dalam hubungan yang "Sangat Kuat". Maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi oleh pengawasan internal perusahaan.

Kata Kunci : Pengawasan Internal & Efektivitas Kerja.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan Rahmad dan Karunia Nya serta telah memberikan kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA ”**.

Ucapan terima kasih terdalam peneliti persembahkan kepada kedua orang tua saya, **Ayahanda saya (M.Syarief) & Ibunda saya (Wiwik) , serta Saudara Kandung Saya (Doni,Dina,Amat,Iqbal,Rizki)**, yang telah membimbing saya untuk menyelesaikan perkuliahan selama ini. Terima kasih banyak telah memberikan banyak nasehat, dukungan moral, dukungan materil serta doa yang tidak putus-putusnya kepada saya serta selalu mensupport saya hingga saya bisa menyelesaikan perkuliahan dan skripsi saya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, nasihat serta dukungan dari banyak pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1 Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- 2 Bapak Dr. Rudianto S.Sos M.Si selaku Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- 3 Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Dr. Arifin Shaleh, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 4 Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Drs. Zulfahmi M.I.Kom.
- 5 Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Abrar Adhani M.I.Kom.
- 6 Ketua Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik serta Pembimbing saya Ibu Nalil Khairiah S.IP., M.Pd. Terima kasih telah begitu banyak memberikan masukan, waktu, tenaga, pikiran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 7 Kepada tempat penelitian penulis yakni PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan Penulis untuk melakukan riset penelitian terkait dengan judul skripsi Penulis.
- 8 Kepada biro Fisip UMSU dan para staffnya yang membantu saya dalam hal pemberitahuan informasi dan membantu kelengkapan berkas-berkas perkuliahan saya.

Medan, 19 September 2019

Penulis :

MUTIA PUTRI

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Pembatasan Masalah	7
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	8
1.6. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II URAIAN TEORITIS	
2.1. Konsep Pengawasan.....	11
2.1.1. Pengertian Pengawasan	11
2.1.2. Maksud Pengawasan	12
2.1.3. Tujuan Pengawasan.....	13
2.1.4. Indikator Pengawasan	13
2.1.5. Hambatan Dalam Pengawasan	14
2.2. Sistem Pengawasan Internal.....	15
2.2.1. Pengertian Sistem Pengawasan Internal.....	15
2.2.2. Tujuan Sistem Pengawasan Internal	16
2.2.3. Komponen Sistem Pengawasan Internal.....	17
2.2.4. Prinsip-Prinsip Sistem Pengawasan Internal.....	18
2.3. Konsep Aktivitas	20
2.3.1. Pengertian Efektivitas	20
2.3.2. Ukuran Efektivitas	21
2.3.3. Pendekatan Yang Dilakukan Dalam Penilaian Efektivitas	24

2.4. Pengertian Pegawai	26
	Halaman
2.5. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Operasional Variabel.....	30
3.3. Definisi Operasional.....	31
3.4. Populasi dan Sampel	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6. Teknik Analisis Data.....	33
3.7. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	36
3.7.1. Lokasi Penelitian.....	36
3.7.2. Waktu Penelitian	36
3.7.3. Deskripsi Singkat Lokasi Penelitian	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	46
4.1.1. Identitas Responden	46
4.1.2. Distribusi Jawaban Responden	46
4.1.3. Uji Product Moment.....	72
4.1.4. Uji Determinasi	76
4.1.5. Uji Regresi Linier.....	77
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran.....	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Interpretasi Korelasi Product Moment	35
Tabel 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	44
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Agama.....	45
Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden	46
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden	47
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden	48
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden	49
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden	50
Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden	51
Tabel 4.10. Distribusi Jawaban Responden	52
Tabel 4.11. Distribusi Jawaban Responden	53
Tabel 4.12. Distribusi Jawaban Responden	54
Tabel 4.13. Distribusi Jawaban Responden	55
Tabel 4.14. Tabulasi Hasil Data Variabel X	56
Tabel 4.15. Distribusi Jawaban Responden	62
Tabel 4.16. Distribusi Jawaban Responden	63
Tabel 4.17. Distribusi Jawaban Responden	64
Tabel 4.18. Distribusi Jawaban Responden	65
Tabel 4.19. Distribusi Jawaban Responden	66
Tabel 4.20. Distribusi Jawaban Responden	67
Tabel 4.21. Distribusi Jawaban Responden	68
Tabel 4.22. Distribusi Jawaban Responden	69
Tabel 4.23. Distribusi Jawaban Responden	70
Tabel 4.24. Distribusi Jawaban Responden	71
Tabel 4.25. Tabulasi Hasil Data Variabel Y	72
Tabel 4.26. Tabulasi Perhitungan Product Moment Korelation	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Model Teoritis	35
Gambar 4.1. Grafik Model Linier Sederhana.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran II	: Daftar Pertanyaan Wawancara
Lampiran III	: SK-1 Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran IV	: SK-2 Surat Penetapan Judul Skripsi
Lampiran V	: SK-3 Permohonan Seminar Proposal
Lampiran VI	: SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran VII	: SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran VIII	: SK-10 Undangan/Panggilan Ujian Skripsi
Lampiran IX	: Surat Izin Penelitian Mahasiswa
Lampiran X	: Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, efektivitas kerja pegawai adalah salah satu dari bagian penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan sebuah perusahaan dilihat dari bagaimana efektivitas kerja para pegawainya. Efektivitas kerja pegawai merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau dapat dikatakan tingkat efektivitas kinerja para pegawai. Efektivitas kinerja pegawai tidak mungkin jauh dari manajemen kerja untuk mendapatkan keberhasilan dalam organisasi/perusahaan maupun individu para pegawainya.

Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan baik secara individu, kelompok maupun keseluruhan pegawai/karyawan. Efektivitas kerja akan tercapai jika dalam setiap pelaksanaan kerja selalu sesuai dengan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang diperlukan oleh sebuah pekerjaan tersebut. Efektivitas kerja menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran

berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya.

Efektifitas kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi, dalam hal ini adalah perusahaan, instansi Pemerintahan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya efektivitas kerja, maka keseluruhan pegawai/staff akan terus berusaha untuk mengatasi dan memecahkan masalah atau problem yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan, baik itu pekerjaan didalam kantor maupun di lapangan. Sebaliknya jika tidak ada efektifitas dalam bekerja, maka pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk memperoleh kinerja yang efektif, maka diperlukan adanya pengawasan, baik pengawasan internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Menurut penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sesuai dengan pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa: "Pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar Pemerintahan Daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut pendapat para ahli yakni Siagian (2005:125), yang mengemukakan bahwa pengawasan merupakan sebuah proses pengamatan yang dilakukan dari seluruh kegiatan kerja perusahaan, guna lebih menjamin

bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam sebuah perusahaan/organisasi baik dalam naungan Pemerintahan ataupun swasta, melakukan pengawasan dalam bekerja adalah hal yang wajib dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pimpinan perusahaan dapat melakukan secara langsung sebuah pengawasan ataupun membentuk sebuah tim khusus untuk melakukan pengawasan tersebut. Hal ini ditujukan, agar kinerja pegawai baik di luar maupun di dalam perusahaan mencapai target yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan, instansi Pemerintahan maupun organisasi harus melakukan pengawasan untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Melalui adanya pengawasan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada para staff/pegawainya, diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Selain itu, melalui adanya program pengawasan di sebuah perusahaan akan menciptakan suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Pengawasan juga sebagai suatu usaha sistematis menetapkan standar-standar dengan tujuan perencanaan, merancang bangun system umpan balik

informasi, membandingkan kinerja sebenarnya dengan standar – standar yang telah ditentukan terlebih dahulu, menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur, serta mengambil tindakan yang diperlukan yang menjamin pemanfaatan penuh sumberdaya yang digunakan secara efisien dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Standar yang ditentukan itu berupa standar masukan yang berupa usaha kerja, dan standar keluaran berupa ukuran kuantitas, kualitas, biaya atau waktu pengukuran kinerja senyatanya adalah untuk melihat adanya penyimpangan atau varians antara apa yang terjadi senyatanya dengan apa yang di harapkan.

Sebuah konsep pengawasan pada hakikatnya menunjukkan bahwa pengawasan adalah bagian dari fungsi manajemen, di mana sebuah pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari atasan/pimpinan kepada staff/pegawai. Hasil pengawasan ini harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan dan ketidakcocokan dan menemukan penyebab ketidakcocokan yang muncul. Maka dari itu, agar pengawasan efektivitas kerja pegawai lebih terkontrol, maka dibentuklah pengawasan internal dan eksternal perusahaan.

Pengawasan internal merupakan sebuah pengawasan yang dilakukan oleh internal perusahaan (lembaga, badan atau divisi) yang ada di dalam lingkungan unit perusahaan yang bersangkutan. Pengawasan internal dilakukan dengan cara pengawasan langsung atau pengawasan melekat (*built in control*) serta pengawasan yang dilakukan secara rutin, seperti pengecekan data dan laporan hasil kerja dan evaluasi kerja. Sedangkan pengawasan

eksternal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada di luar unit organisasi yang diawasi.

Pengawasan juga dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja para pegawai/karyawan. Dengan adanya pengawasan, pimpinan perusahaan dapat mengetahui apakah efektivitas kinerja dari para pegawai/karyawan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan pedoman-pedoman peraturan kerja yang telah dibuat dan disepakati. Sebuah perusahaan atau instansi selalu berusaha agar setiap pegawai/karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, keberhasilan sebuah efektivitas dari suatu perusahaan dapat tercapai apabila masing-masing pegawai/karyawan telah mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang telah direncanakan pula.

PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah sebuah perusahaan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) yang mengelola air bersih untuk dialiri ke masyarakat. Tujuan pokok PDAM Tirtanadi adalah untuk mengelola dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan dan untuk mengembangkan perekonomian daerah, meningkatkan pendapatan daerah, serta meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui

sistem perpipaan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Dengan tujuan yang telah lama menjadi tujuan pokok dibentuknya PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, tentunya menjadi sebuah tanggung jawab besar bagi setiap pegawai dan pimpinan perusahaan. Menjamin mutu dan kualitas air bersih bagi seluruh masyarakat Kota Medan serta selalu melayani keluhan masyarakat dan perbaikan-perbaikan untuk menunjang kesejahteraan air bersih, haruslah selalu dalam pengawasan, baik pengawasan secara internal maupun pengawasan eksternal.

Hal ini bertujuan agar efektivitas kinerja dari para pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara lebih baik lagi dalam melayani masyarakat Kota Medan. Salah satu program dari PDAM Tirtanadi yang masih berjalan untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat adalah Instalasi Program Air Bersih (IPA). IPA merupakan Sistem jaringan air bersih dibuat untuk memenuhi kebutuhan air bersih penduduk suatu kota atau suatu komunitas. Sumber air baku dapat berasal dari mata air, danau, sungai atau air tanah dalam. Air tersebut kemudian diolah pada instalasi pengolahan air supaya memenuhi standar air bersih yang dikeluarkan oleh Menteri Kesehatan dan kemudian didistribusikan pada konsumen.

Dalam menjalankan sebuah program agar berjalan dengan baik dan mencapai target serta tujuan utama dari visi dan misi PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, yakni meningkatkan kualitas air, meningkatkan pendapatan daerah, meningkatkan perekonomian daerah serta hal lainnya,

maka ada peran serta pihak-pihak internal perusahaan yang membantu pencapaian target tersebut seperti para pegawai dan pimpinan, baik pimpinan perusahaan dan pimpinan divisi/bagian. Faktor internal meliputi sebagai keseluruhan faktor yang ada dan berkaitan dengan para pegawai dan atasan yang melakukan aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan faktor eksternal mencakup suatu jaringan hubungan-hubungan pertukaran dengan sejumlah organisasi dan melibatkan diri dengan transaksi - transaksi dengan tujuan untuk memperoleh dukungan, mengatasi hambatan, melakukan pertukaran sumber daya, menata lingkungan organisasi yang kondusif dan proses transformasi nilai inovasi maupun norma sosial yang ada.

Untuk itu, penulis ingin mengetahui secara lebih dalam bagaimana sistem pengawasan internal di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Apa saja program-program pengawasan internal yang dilakukan, siapa yang melakukan serta bagaimana pandangan pegawai dalam menilai pengawasan internal yang dilakukan oleh PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu, penulis ingin menjadikan uraian ini sebagai latar belakang dari judul skripsinya yakni : **“Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ditulis agar penulis dapat lebih spesifikasi dalam melakukan penelitian dan tidak lari dari tujuan penelitian. Maka dari itu, pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian dilakukan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Pengawasan internal yang akan diteliti adalah kinerja pegawai dalam Instalasi Program Air Bersih (IPA).

1.3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan dari latar belakang judul skripsi penulis adalah “Bagaimana Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?”.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan internal di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan internal terhadap efektivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menambah uraian secara teoritis tentang pembangunan, khususnya pengaruh pengawasan internal terhadap efektivitas kerja pegawai.
2. Secara akedemis, hasil penelitian ini diharapkan dapat disumbangkan kepada FISIP UMSU khususnya Prodi Ilmu Administrasi Negara dalam rangka memperkaya penelitian tentang komunikasi khususnya hasil penelitian tersebut.
3. Secara praktis, diharapkan memberi masukan kepada berbagai pihak terkait dan khususnya PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dalam melakukan pengawasan internal terhadap efektivitas kerja pegawai.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini, yaitu dengan membagi menjadi beberapa bab dimana masing-masing dibagi kedalam sub-sub dengan rincian sebagai berikut:

BAB I (PENDAHULUAN)

Bab ini membahas: Latar Belakang Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Uraian Teoritis, dan Sistematika Penulisan.

BAB II (URAIAN TEORITIS)

Bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan peneliti dalam penelitiannya. Uraian teoritis tersebut berkisar seputar Konsep Pengawasan, Sistem Pengawasan Internal, Konsep Efektivitas, Pengertian Pegawai dan Hipotesis.

BAB III (METODE PENELITIAN)

Bab ini mengungkapkan rancangan penelitian, dan prosedur penelitian. Adapun sistematika untuk bab ini adalah sebagai berikut : Metode penelitian, Jenis Penelitian, Kerangka Konsep, Defenisi Konsep, Operasional Konsep, Teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta Lokasi Dan Waktu Penelitian.

BAB IV (HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN)

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari judul skripsi penulis.

BAB V (PENUTUP)

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dan saran yang ditulis oleh penulis.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Konsep Pengawasan

2.1.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan hakikatnya diarahkan dan digunakan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan dari para staff/pegawai atau karyawan dan organisasi atas tujuan yang akan dicapai. Dengan adanya sebuah pengawasan, diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Dengan adanya sebuah pengawasan, maka akan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja dan kinerja dari pegawai/karyawan sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Pengertian pengawasan atas penyelenggaraan pemerintah daerah sesuai dengan pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa: “Pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar

Pemerintahan Daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Agar pengertian pengawasan dapat dilihat dalam berbagai bentuk dan model, maka penulis mengemukakan beberapa pendapat para ahli, terkait pengertian pengawasan, yakni sebagai berikut :

Menurut Abdul Halim dan Theresia Damayanti (2007:44) menyatakan bahwa sebuah pengawasan dilihat dari metodenya terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Pengawasan melekat yang dilaksanakan oleh pimpinan atau atasan langsung suatu instansi/unit kerja dalam lingkungan pemerintah daerah terhadap bawahannya.
- 2) Pengawasan fungsional yang dilakukan oleh aparat pengawasan fungsional APBD yang meliputi BPKP, Itwilprop, Itwilkab/kota.

Sementara itu, menurut Fathoni (2006:30), yang mendefinisikan bahwa sebuah pengawasan adalah suatu bentuk dan proses dimana dalam aktivitas kegiatannya menetapkan aparat atau unit lain di dalam sebuah perusahaan/organiasai bertindak dan bertugas melakukan kontrol kerja dan memeriksa data dan laporan hasil kerja diperlukan oleh pimpinan organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan.

Lebih lanjut menurut Kadarman menyatakan definisi pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi dan membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan oleh

sebuah perusahaan atau organisasi, dimana untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan dan menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan, (Kadarman, 2001:159).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa sebuah pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan secara efektif dan hal penting dalam menjalankan suatu kebijakan yang telah direncanakan dengan efisien oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan adanya sebuah pengawasan maka sebuah target dan sasaran yang telah direncanakan dan diharapkan dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik sesuai dengan ketentuan.

2.1.2. Maksud Pengawasan

Menurut Arifin (2001:23), maksud dari adanya sebuah pengawasan dilakukan yakni :

- 1) Untuk mengetahui apakah kinerja dari pegawai/karyawan dan organisasi berjalan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Untuk mengetahui apakah peraturan yang telah dibentuk dan ditetapkan segala sesuatu berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip-prinsip yang telah ditetapkan.
- 3) Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalan, sehingga dapat diadakan perubahan-perubahan untuk memperbaiki serta mencegah pengulangan kegiatan yang salah

- 4) Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah tidak dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih besar

2.1.3. Tujuan Pengawasan

Dalam menjalankan sebuah pengawasan, tentunya perusahaan atau organisasi memiliki tujuan tertentu. Menurut Arifin (2001:23), ada beberapa unsur pengawasan yang mempunyai tujuan dan sasaran, yakni sebagai berikut:

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana, kebijakan dan perintah
- 2) Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan
- 4) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan
- 5) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

2.1.4. Indikator Pengawasan

Menurut Arifin (2001:23), indikator keberhasilan dari suatu organisasi pemerintah dan perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh aktivitas kegiatan pengawasan, baik pengawasan internal dan eksternal. Maka keberhasilan program pengawasan sendiri dapat dilihat dari beberapa macam indikator, yakni sebagai berikut:

- 1) Indikator meningkatnya disiplin (baik disiplin waktu dan disiplin kerja), adanya prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas.
- 2) Indikator berkurangnya penyalahgunaan wewenang yaitu berkurangnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah.
- 3) Indikator berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar.

2.1.5. Hambatan Dalam Pengawasan

Ada beberapa hambatan dalam melakukan pengawasan, antara lain sebagai berikut :

1. Kurang informasi mengenai data produktivitas terutama melakukan perbaikan dan acap kali terdapat kekurangan kemampuan untuk merincikan hasil yang dicapai oleh manajemen;
2. Bidang tanggung jawab kurang cukup jelas dirumuskan, sehingga tidak jelas pula bentuk dan lingkungan pelimpahan tugas itu;
3. Penyampaian petunjuk kerja secara jelas sering tidak terjadi dan hal ini memperlihatkan adanya komunikasi yang tidak wajar;
4. Meningkatkan lingkup dan kegiatan usaha masing-masing;
5. Jabatan-jabatan dalam manajemen makin memerlukan spesialisasi dan tentunya memerlukan koordinasi;
6. Berkembangnya manajemen partisipatif sehingga menghendaki adanya tukar menukar informasi antara pimpinan dan unsur-unsur manajemen formal dan informal untuk dapat memelihara industrial *peace* dan antar perusahaan;

7. Pertumbuhan jaminan komunikasi memerlukan koordinasi secara internal dan antar perusahaan;
8. Cepatnya terjadi perubahan sehingga menghendaki kecepatan adaptasi bagi tenaga baru Kemampuan adaptasi ini bergantung dari sistem komunikasi manajemen.

2.2. Sistem Pengawasan Internal

2.2.1. Pengertian Pengawasan Internal

Pengawasan internal sangat penting dalam perkembangan operasi perusahaan, karena masalah-masalah yang timbul sangat kompleks. Dengan demikian, diperlukan suatu pengawasan internal yang baik dan memadai. sesuai dengan perkembangan zaman dan juga perkembangan dunia usaha, istilah pengawasan internal pun mengalami perkembangan tidak hanya untuk mengawasi kecermatan dari pembukuan, tetapi mempunyai arti luas yaitu meliputi seluruh organisasi perusahaan.

Menurut Boynton dkk (2003:373), mengemukakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen dan personel lainnya dalam suatu perusahaan/organisasi, yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam kategori berikut :

- a) Keandalan pelaporan keuangan
- b) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
- c) Efektivitas dan efisiensi operasi

Sementara itu, Widjajanto (2001:18) juga menjelaskan bahwa sistem pengawasan internal merupakan suatu sistem pengendalian dan pengontrolan yang meliputi struktur perusahaan/organisasi beserta semua metode dan ukuran yang diterapkan dalam perusahaan dengan tujuan untuk :

- a) Mengamankan aset perusahaan
- b) Mengecek kecermatan dan ketelitian data akuntansi
- c) Meningkatkan efisiensi
- d) Mendorong agar kebijakan manajemen dipatuhi oleh segenap jajaran organisasi.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa pengawasan internal bertujuan untuk menjaga integritas informasi akuntansi, melindungi aset perusahaan terhadap kecurangan, pemborosan dan pencurian yang dilakukan oleh pihak di dalam maupun diluar perusahaan, selain itu pengawasan internal juga harus dapat memudahkan pelacakan kesalahan baik yang disengaja ataupun tidak, demikian rupa sehingga memperlancar prosedur audit. Agar dapat berjalan efektif pengawasan internal memerlukan adanya pembagian tanggung jawab secara khusus, tujuannya adalah agar setiap karyawan dapat mengkonsentrasikan perhatian kepada lingkup tanggungjawabnya masing-masing sehingga tidak ada suatu fungsi yang tidak tertangani.

2.2.2. Tujuan Sistem Pengawasan Internal

Menurut Warren dkk (2005:236) Tujuan Pengendalian Internal adalah pengendalian internal memberikan jaminan yang wajar bahwa :

- 1) Aset dilindungi dan digunakan untuk pencapaian tujuan usaha. Pengendalian internal dapat melindungi aset dari pencurian, pengelapan, penyalahgunaan, atau penempatan aset pada lokasi yang tidak tepat. Salah satu pelanggaran paling serius terhadap pengendalian internal adalah penggelapan oleh karyawan.
- 2) Informasi bisnis akurat. Informasi bisnis yang akurat diperlukan demi keberhasilan usaha. Penjagaan aset dan informasi yang akurat sering berjalan seiring. Sebabnya adalah karena karyawan yang ingin menggelapkan aset juga perlu menutupi penipuan tersebut dengan menyesuaikan catatan akuntansi.
- 3) Karyawan mematuhi peraturan dan ketentuan Perusahaan harus mematuhi perundang-undangan dan peraturan yang berlaku serta standar pelaporan keuangan.

2.2.3. Komponen Sistem Pengawasan Internal

Menurut Guy (2002:226) Mengidentifikasi lima komponen pengawasan internal yang saling berhubungan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan pengendalian (*Control Environment*)

Lingkungan pengendalian (Control Environment), Menentukan kualitas entitas dengan mempengaruhi kesadaran akan pengendalian dari orang-orang disekitarnya. Lingkungan pengendalian merefleksikan keseluruhan sikap, kesadaran, dan tindakan dewan direksi, manajemen, karyawan serta

pihak-pihak lainnya mengenai pentingnya pengendalian tersebut dan penekanan yang diberikannya dalam sebuah entitas.

2) Penilaian resiko (*risk assessment*)

Semua entitas besar atau kecil, berorientasi pada laba maupun nirlaba, jasa atau manufaktur akan menghadapi resiko. Banyak dari resiko-resiko tersebut, jika tidak diantisipasi, dapat menyebabkan salah saji dalam laporan keuangan entitas

3) Aktivitas pengendalian (*Control Activities*)

Kebijakan dan prosedur yang dikembangkan oleh manajemen untuk mengantisipasi resiko yang dapat menghalangi entitas mencapai tujuannya

4) Informasi dan komunikasi (*Information and Communication*)

Komponen yang tergabung dalam informasi dan komunikasi terdiri dari sistem informasi yang digunakan untuk mendapatkan informasi keuangan dan bagaimana mengkomunikasikan informasi tersebut. Kemudian yang termasuk kedalam sistem informasi pelaporan keuangan mencakup sistem akuntansi, terdiri dari metode dan catatan yang ditetapkan untuk mengidentifikasi, menyatakan, menganalisis, mengklasifikasi, mencatat dan melaporkan transaksi entitas serta untuk mempertahankan akuntabilitas aset dan kewajiban yang berkaitan.

5) Pemantauan (*Monitoring*)

Proses penilaian kualitas kinerja pengendalian internal dari waktu ke waktu.

2.2.4. Prinsip-Prinsip Sistem Pengawasan Internal

Menurut Weygandt dkk (2007 : 455) Prinsip-prinsip pengendalian internal meliputi pembentukan tanggung jawab, pemisahan tugas, prosedur dokumentasi, pengendalian fisik, mekanik dan elektronik, verifikasi internal independent dan pengendalian lainnya. Adapun penjelasan prinsip-prinsip tersebut diatas adalah sebagai berikut:

1) Pembentukan tanggung jawab.

Karakteristik penting dalam pengendalian internal adalah penyerahan tanggung jawab kepada karyawan tertentu. Pengendalian akan paling efektif jika hanya seseorang yang bertanggung jawab pada sebuah pekerjaan tertentu.

2) Pemisahan tugas

Pemisahan tugas merupakan hal yang tak terelakkan dalam sistem pengendalian internal. Ada dua penerapan yang umum dari prinsip ini yakni:

- a) Aktivitas-aktivitas terkait seharusnya ditugaskan ke orang yang berbeda-beda
- b) Penciptaan akuntabilitas (dengan pencatatan) atas asset yang seharusnya terpisah dari penjagaan fisik asset tersebut.

3) Prosedur dokumentasi

Dokumen memberikan bukti bahwa transaksi dan peristiwa sudah terjadi. Beberapa prosedur seharusnya ditetapkan untuk dokumen. Dokumen seharusnya diberi nomor terlebih dahulu (*prenumbered*), seluruh dokumen

dihitung dan penyerahan dokumen ke departemen yang benar sehingga membantu penjaminan pencatatan transaksi tepat waktu

4) Pengendalian fisik, mekanik dan elektronik

Penggunaan pengendalian fisik, mekanik, dan elektronik sangat penting terkait dengan perlindungan aset perusahaan. Pengendalian mekanik dan elektronik juga melindungi aset, seperti mempertinggi keakuratan dan kebenaran pencatatan akuntansi

5) Verifikasi internal independen

Sebagian besar pengendalian internal memberikan verifikasi internal independen. Prinsip ini melibatkan tinjauan, perbandingan, dan rekonsiliasi data yang dibuat oleh karyawan lain. Untuk mendapatkan manfaat yang maksimal dari verifikasi internal independen

- a) Verifikasi seharusnya dilaksanakan setiap periodik atau mendadak
- b) Verifikasi seharusnya dilaksanakan oleh seseorang yang independen atas karyawan yang bertanggungjawab atas informasi terkait. Perselisihan dan pengecualian seharusnya dilaporkan di tingkat manajemen yang dapat memberikan tindakan korektif. Diperusahaan besar, verifikasi internal independen sering ditugaskan kepada auditor internal. Auditor internal adalah karyawan yang mengevaluasi secara berkesinambungan tingkat efektivitas sistem pengendalian internal perusahaan.

2.3. Konsep Efektivitas

2.3.1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan sebuah kegiatan yang berhubungan dengan hasil dari tujuan dan ukuran kinerja seseorang, baik individu maupun kelompok dan organisasi. Untuk itu, untuk mempertegas tentang pengertian dari efektivitas, penulis mengemukakan pendapat beberapa ahli, yakni sebagai berikut :

Menurut Mahmudi (2005:92), mengemukakan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya.

Pendapat diatas menjelaskan bahwa pengertian efektivitas yang utama adalah semata-mata untuk sebuah hasil atau tujuan yang dikehendaki. Hal tersebut sama dengan pendapat Peter F. Drucker yang menyatakan jika pada sisi lain efektivitas menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai. Seorang yang efektif dalam bekerja adalah satu yang memilih kebenaran untuk melaksanakan sebuah pekerjaan, (Moenir, 2006:166). Sementara itu, menurut Kurniawan menjerlaskan bahwa efektivitas adalah kemampuan

melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya” (Kurniawan, 2005:109).

2.3.2. Ukuran Efektivitas

Menurut pendapat Gibson Ivancevich Donnelly dalam bukunya Prilaku, Struktur, Proses menyebutkan bahwa ukuran efektivitas organisasi, sebagai berikut, (Gibson, 2000:34) :

- a. Produksi merupakan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output sesuai dengan permintaan lingkungan.
- b. Efisiensi merupakan perbandingan (ratio) antara output dengan input.
- c. Kepuasan merupakan ukuran untuk menunjukkan tingkat dimana organisasi dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.
- d. Keunggulan adalah tingkat dimana organisasi dapat dan benar-benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal.
- e. Pengembangan adalah merupakan mengukur kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas organisasi merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai serta menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi, program/kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

Selanjutnya Strees dalam Tangkilisan (2005:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlaba
5. Pencarian sumber daya alam manusia

Kemudian, menurut Hasibuan (2013:105), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu. Adapun indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh Karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.

b) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

c) Pemanfaatan Waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

d) Peningkatan kualitas sumber daya manusia

Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

2.3.3. Pendekatan Yang Dilakukan Dalam Penilaian Efektivitas

Dalam menilai efektivitas program tentunya ada beberapa faktor yang dilakukan agar dapat menilai bagaimana efektivitas dikatakan sudah baik dalam sebuah perusahaan/organisasi. Maka dari itu, penulis mengemukakan pendapat para ahli yakni Tayibnafis (2000:23-36), yang menjelaskan jika ada berbagai pendekatan evaluasi dalam menilai kegiatan efektivitas. Pendekatan-pendekatan tersebut yaitu:

a. Pendekatan eksperimental (*experimental approach*).

Pendekatan ini berasal dari kontrol eksperimen yang biasanya dilakukan dalam penelitian akademik. Tujuannya untuk memperoleh kesimpulan

yang bersifat umum tentang dampak suatu program tertentu dengan mengontrol sebanyak-banyaknya faktor dan mengisolasi pengaruh program.

b. Pendekatan yang berorientasi pada tujuan (*goal oriented approach*).

Pendekatan ini memakai tujuan program sebagai kriteria untuk menentukan keberhasilan. Pendekatan ini amat wajar dan praktis untuk desain pengembangan program. Pendekatan ini memberi petunjuk kepada pengembang program, menjelaskan hubungan antara kegiatan khusus yang ditawarkan dengan hasil yang akan dicapai.

c. Pendekatan yang berfokus pada keputusan (*the decision focused approach*).

Pendekatan ini menekankan pada peranan informasi yang sistematis untuk pengelola program dalam menjalankan tugasnya. Sesuai dengan pandangan ini informasi akan amat berguna apabila dapat membantu para pengelola program membuat keputusan. Oleh sebab itu, evaluasi harus direncanakan sesuai dengan kebutuhan untuk keputusan program.

d. Pendekatan yang berorientasi pada pemakai (*the user oriented approach*).

Pendekatan ini memfokuskan pada masalah utilisasi evaluasi dengan penekanan pada perluasan pemakaian informasi. Tujuan utamanya adalah pemakaian informasi yang potensial. Evaluator dalam hal ini menyadari sejumlah elemen yang cenderung akan mempengaruhi kegunaan evaluasi, seperti cara-cara pendekatan dengan klien, kepekaan, faktor kondisi, situasi seperti kondisi yang telah ada (*pre-existing condition*), keadaan

organisasi dengan pengaruh masyarakat, serta situasi dimana evaluasi dilakukan dan dilaporkan. Dalam pendekatan ini, teknik analisis data, atau penjelasan tentang tujuan evaluasi memang penting, tetapi tidak sepenting usaha pemakai dan cara pemakaian informasi.

e. Pendekatan yang responsif (*the responsive approach*).

Pendekatan responsif menekankan bahwa evaluasi yang berarti adalah evaluasi yang mencari pengertian suatu isu dari berbagai sudut pandang semua orang yang terlibat, berminat, dan berkepentingan dengan program (*stakeholder program*).Evaluator menghindari satu jawaban untuk suatu evaluasi program yang diperoleh dengan memakai tes, kuesioner, atau analisis statistik, sebab setiap orang yang dipengaruhi oleh program merasakannya secara unik. Evaluator mencoba menjembatani pertanyaan yang berhubungan dengan melukiskan atau menguraikan kenyataan melalui pandangan orang-orang tersebut. Tujuan evaluasi adalah untuk memahami ihwal program melalui berbagai sudut pandang yang berbeda.

2.4. Pengertian Pegawai

Pengertian Pegawai adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dan mendapatkan bayaran (gaji) yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu sesuai dengan tugas dan pekerjaannya dan

dibayarkan jika sudah menyelesaikan pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Menurut pendapat para ahli yakni Soedaryono (2000:6), yang mengemukakan bahwa definisi pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Sedangkan menurut Robbins (2006:10), menjelaskan bahwa pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Sementara itu, Siswanto (1987:10) memberikan penjelasan jika definisi Pegawai merupakan mereka yang bekerja pada suatu badan usaha, atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada kesatuan organisasi, badan usaha baik pemerintah maupun swasta, baik sebagai pegawai tetap ataupun tidak, yang diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan yang ditetapkan oleh pemberi kerja dan semua dilakukan untuk memenuhi kebutuhan.

2.5. Hipotesis

Menurut Kartini, Sugiyono (2002:21) hipotesis merupakan suatu jawaban sementara tentang suatu penelitian yang kebenarannya akan dibuktikan dengan jalan r penelitian (*research*). Dalam penelitian ini penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. **H_a** : Terdapat pengaruh pengawasan internal terhadap efektivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
2. **H_o** : Tidak terdapat pengaruh pengawasan internal terhadap efektivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kualitatif dalam proses penggunaannya biasanya menggunakan data berupa angka-angka yang lebih sistematis. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan model-model sistematis dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi di lingkungan hidup manusia. Proses pengukuran menggunakan skala-skala adalah bagian yang paling penting dalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:213), penelitian kuantitatif merupakan sebuah pengukuran data kuantitatif dan statistik objek melalui perhitungan ilmiah, berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan responden.

3.2. Operasional Variabel

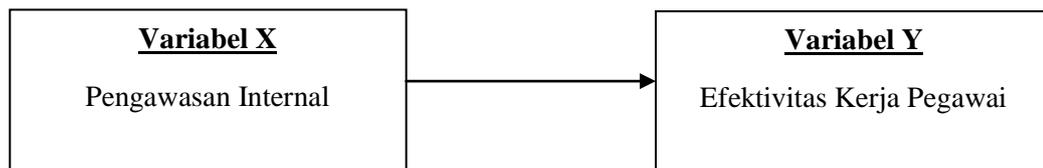
Nawawi (2005:37) mengemukakan bahwa setelah jumlah teori diuraikan dalam kerangka teori, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan operasional variabel sebagai hasil pemikiran rasional yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Berdasarkan hal tersebut, maka batasan-batasan operasional variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X), yaitu variabel yang diduga sebagai variabel penyebab dari variabel yang lain, dalam hal ini adalah pengawasan internal
2. Variabel terikat atau *Dependent Variable* (Y), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel Independent, dalam hal ini adalah efektivitas kerja pegawai.
3. Variabel antara atau *Intevering Variable* (Z), yaitu variabel yang tidak berhubungan dengan variabel dalam penelitian, tetapi ikut mempengaruhi hasil penelitian, dalam hal ini adalah karakteristik responden.

Berdasarkan uraian diatas, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam suatu model teoritis sebagai berikut :

Gambar 3.1.

Gambar Model Teoritis



3.3. Definisi Operasional

Dalam definisi operasional menjelaskan tentang karakteristik yang ada pada variabel X dan Y. Menurut pendapat salah satu para ahli yakni Azwar (2003:74), mengemukakan bahwa definisi operasional merupakan variabel-variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik yang akan diamati oleh penulis. Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan

operasional dari suatu penelitian. Maka dari itu, pada penelitian ini, yang menjadi definisi operasional dari variabel X dan Y adalah sebagai berikut :

a) Variabel Bebas (X) Pengaruh Pengawasan Internal

Variabel bebas adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain, biasanya dinotasikan dengan symbol X. Variabel ini juga sering disebut independen variabel (IV) atau variabel penyebab. Dalam hal ini variabel X dalam penelitian ini yakni pengawasan internal. Pengawasan internal adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen dan personel lainnya dalam suatu entitas, yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan Adapun indikator dari pengaruh pengawasan internal adalah :

- 1) Adanya aktifitas pengendalian
- 2) Adanya pemantauan (*monitoring*)
- 3) Adanya pembentukan tanggung jawab
- 4) Adanya rapat evaluasi kerja dan laporan-laporan hasil kerja
- 5) Adanya Prosedur dokumentasi

b) Variabel Terikat (Y) Efektivitas Kerja Pegawai

Variabel Y adalah variabel yang disebabkan / dipengaruhi oleh adanya variabel bebas/ variabel independen. Besarnya perubahan pada variable ini tergantung dari besaran variable bebas/ Independen. Dalam hal ini, variabel Y dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja pegawai adalah adalah menggambarkan seluruh siklus

input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Adapun indikator dari efektivitas kerja pegawai adalah :

- 1) Produktivitas kerja
- 2) Kemampuan adaptasi kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Pemanfaatan waktu
- 5) Peningkatan kualitas sumber daya manusia

3.4. Populasi Dan Sampel

Menurut Kuswana (2011:130), Populasi merupakan gabungan sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek (dalam arti keseluruhan lingkungan hidup manusia dan biasanya lingkungan masyarakat), yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah manusia yang menilai seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan hasil pra riset data yang telah diperoleh, maka populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah para pegawai di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara pada divisi program IPA (Instalasi Pemasangan Air Bersih) yang berjumlah 82 orang pegawai.

Menurut Sugiyono (2011:81), sampel merupakan bagian-bagian tertentu dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan kata lain, sampel dimaksudkan sebagai sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Slovin. Hal ini dikarenakan dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut : Sugiyono (2011:87).

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Rentang kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e=0,1$

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

- Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar
- Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Maka karena sampel penelitian kurang dari 100, nilai e yang diambil adalah 0,2.

$$n = \frac{82}{1 + 82 (0.2)^2}$$

$$n = \frac{82}{83 (0.02)}$$

$$n = \frac{82}{1.66}$$

$$n = 49.39 = 49 \text{ Orang}$$

Dalam hal ini, setelah melalui perhitungan dengan rumus sampel taro Yamane, maka responden penelitian penulis berjumlah 49 orang pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara divisi program IPA (Instalasi Pemasangan Air Bersih).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan kegiatan penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut : Sugiono (2002:107).

a. Penelitian kepustakaan (*Library reserch*)

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku tulisan yang mempunyai relevansi langsung dari masalah yang akan diteliti.

b. Penelitian Lapangan (*Field research*)

Yaitu penelitian yang didasarkan pada tinjauan langsung pada objek yang akan diteliti untuk mempermudah data-data primer.

c. Angket (*Quisioner*)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisa yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu dengan menggunakan instrumen:

1. Koefisien Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) dengan menggunakan rumus *pearson product moment korelation* Sugiyono (2002 : 202). Dengan demikian data dan kata yang diperoleh dilokasi penelitian dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasi dan menginterpretasikan data yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi, dimana data dan fakta digambarkan dan dijelaskan sebagaimana adanya :

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

Keterangan :

Rxy : koefisien korelasi antara x dan y adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y

x : variabel bebas (sistem e-filing)

y : variabel terikat (Efisiensi Kerja)

n : jumlah responden

Untuk mengetahui adanya hubungan atau tinggi rendahnya hubungan kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran

atau interpretasi dapat dilihat dari interval angka-angka, untuk itu peneliti menggunakan skala angka menurut Guilford seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1.

INTERPRESTASI KOEFISIEN PRODUCT MOMENT

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

Sumber : Sugiono (2007;184)

2. Uji Determinasi

Untuk mengetahui berapa persen besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang dikalikan 100% dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

D : Determinasi

r_{xy} : koefisien korelasi

(Sugiyono, 2007:185)

3. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jauh koefisien variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) maka digunakan uji regresi linier dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiono (2007:188) yaitu sebagai berikut:

$Y=a+bx$, dimana

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

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

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksi

a = Konstanta atau bila harga X=0

b = Koefisien regresi

x = Nilai variabel bebas

3.7. Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Kantor PDAM Tirtanadi Kota Medan yang beralokasi di Jalan Sisingamangaraja Nomor 1 Medan, Kota Medan-Sumatera Utara/061-4571666.

3.7.2. Waktu Penelitian

Penulis melakukan waktu penelitian dengan menyebarkan angket kepada 49 responden yakni staff pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 9 September 2019. Kemudian PDAM Tirtanadi

mengembalikan angket dan surat balasan penelitian pada tanggal 19 September 2019.

3.7.3. Deskripsi Singkat Lokasi Penelitian

a. Sejarah Umum PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan perusahaan milik Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang khusus bergerak dalam bidang penyediaan air minum dan pendistribusiannya khusus daerah Kota Medan dan sekitarnya. Salah satu diantaranya adalah PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul yang merupakan cabang dari PDAM Tirtanadi di Sumatera Utara. Kantor Pusat PDAM Tirtanadi terletak di jalan Sisingamangara XII, No. 1 Medan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan satu diantara empat Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) diluar Bank Pembangunan Sumatera Utara dibawah Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan sejak zaman Belanda pada tanggal 23 September 1905 dengan nama “NV. Waterleiding Maatschappij Ajer Bersih” yang berkantor pusat di Amsterdam Belanda.

Setelah melewati zaman penjajahan Belanda, Jepang dan memasuki zaman kemerdekaan Indonesia dengan berganti-ganti nama dan status maka pada tahun 1979 berpedoman kepada UU No. 5 Tahun 1962 tentang perusahaan daerah, maka resmilah berdiri Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi atau disingkat dengan nama PDAM Tirtanadi sampai sekarang ini.

Pada tahun 1985 Peraturan Daerah No. 11 Tahun 1979 ini disempurnakan lagi menjadi Peraturan Daerah Sumatera Utara No. 25 Tahun 1985 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Provinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara. Selanjutnya dengan Peraturan Daerah No. 6 Tahun 1991 dilaksanakan perubahan pertama Peraturan Daerah Provinsi Tingkat I Sumatera Utara No. 25 Tahun 1985 Tentang Perusahaan Daerah Air Minum diatur mengenai air limbah.

Untuk mengantisipasi permintaan air bersih oleh masyarakat dalam lima sampai sepuluh tahun mendatang, telah dipersiapkan dan direncanakan pembangunan instalasi air bersih yang baru dengan kapasitas 3000 liter/detik di Belumai, Tanjung Morawa. Upaya-upaya untuk senantiasa berusaha memenuhi permintaan masyarakat akan air bersih bertujuan untuk menunjang peningkatan masyarakat dalam pembangunan ekonomi. Perwujudan pelaksanaan misi perusahaan selalu menjaga kualitas dan mutu produksi yang selalu menjadi perhatian utama dan pengawasan yang bertugas disetiap instalasi pengolahan air.

b. Operasional Perusahaan

Tugas pokok perusahaan ini adalah menyediakan air bersih dan pelayanan air limbah juga berperan dalam mengembangkan perekonomian daerah serta merupakan salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD). Salah satu upaya pengembangan perusahaan adalah melakukan Kerja Sama

Operasi (KSO) antar Perusahaan Air Minum yang ada di tingkat II di Provinsi Sumatera Utara.

Upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat khususnya guna mengantisipasi pertumbuhan pelanggan di tahun mendatang, pada tanggal 23 Mei 2001 Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara telah menandatangani kerja sama PDAM Tirtanadi dengan Lyonnaise de Eaux Prancis dan PT Resupra Indotama Medan dengan membentuk perusahaan yaitu "PT. TIRTA LYONNAISE UTAMA" yang akan memasok air bersih melalui proyek Built Operate Water Treatment Plant di Belumai dengan kapasitas 3000 liter/detik yang akan dibangun dan secara bertahap, dan tahap I produksinya adalah 500 liter/detik. Pekerjaan sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak perancis.

Menghadapi era mendatang PDAM Tirtanadi tetap secara berkesinambungan melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya dengan mengadakan pendidikan pegawai ke berbagai industri perusahaan baik di dalam maupun di luar negeri. Kerja sama dibidang air minum dengan NV. WMG di negeri Belanda dan Yokohama Water Works Bureau di Jepang terus dipelihara dengan baik. Tingkat kehilangan air diusahakan serendah mungkin yang mengacu kepada PERMENDAGRI No. 690-149 Tanggal 20 Februari 1985 tentang usaha mengurangi kehilangan air dalam pengelolaan air di PDAM Tirtanadi dengan melaksanakan berbagai kebaikan dan penyempurnaan terhadap sarana dan prasarana yang ada sekarang ini.

c. Tupoksi PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara bagian sub pengawasan

Wewenang :

- 1) Mengusulkan, mengangkat, memberhentikan anggota Direksi.
- 2) Memerintahkan/meminta kepada Direksi perusahaan untuk memberikan segala keterangan yang diperlukan oleh Badan Pengawas baik tertulis maupun lisan.
- 3) Meminta pertanggungjawaban Direksi atas segala pelaksanaan kegiatan perusahaan sesuai dengan kebijakan umum yang telah ditetapkan Badan Pengawas.

Tugas:

- 1) Ketua Badan Pengawas menetapkan Rencana Kerja dan pembagian tugas antara para anggota menurut bidang masing-masing untuk masa 12 bulan berjalan sesuai dengan tahun buku perusahaan.
- 2) Menyelenggarakan rapat kerja sekurang-kurangnya 3 bulan sekali untuk membicarakan dan mengatasi masalah yang dihadapi perusahaan dalam menjalankan operasinya. Bilamana diperlukan sewaktu-waktu dapat diadakan rapat untuk memberikan keputusan mengenai persoalan mendesak.
- 3) Merumuskan kebijakan umum untuk perusahaan secara terarah dalam bidang penanaman modal/penggunaan dana di luar modal kerja, antara lain untuk membuka lokasi sumber-sumber air baku, peningkatan kapasitas produksi, perluasan maupun rehabilitasi

jaringan transmisi dan distribusi air minum, sesuai dengan kebijakan umum pemerintah baik jangka pendek maupun jangka panjang.

- 4) Mengadakan penilaian atas prestasi kerja anggota Direksi perusahaan dan hasil-hasil yang telah dicapai oleh perusahaan. Mengusulkan penggantian dan pengangkatan anggota Direksi baru kepada Kepala Daerah.
- 5) Mengesahkan susunan organisasi dan tata kerja, sistem dan prosedur akuntansi yang diperlukan untuk menjalankan operasi perusahaan yang diajukan Direksi.
- 6) Berdasarkan kebijakan umum yang telah dirumuskan dan keputusan yang diambil oleh Rapat Badan Pengawas, Badan Pengawas mengawasi agar ketentuan-ketentuan tersebut dilaksanakan oleh perusahaan. Dalam hal ini Badan Pengawas menyelenggarakan pembinaan/petunjuk kepada perusahaan secara efektif.
- 7) Mengesahkan/menolak Rencana Anggaran Perusahaan untuk tahun berikutnya yang diajukan Direksi 3 (tiga) bulan sebelum tahun buku mulai berlaku dan bila tidak dikemukakan keberatan atau penolakan isi yang dimuat dalam Anggaran Perusahaan tersebut sampai tahun bukunya mulai berjalan, maka Anggaran tersebut berlaku sepenuhnya.

- 8) Meneliti dan memberikan petunjuk lebih lanjut atas laporan perhitungan hasil usaha yang wajib dikirimkan oleh Direksi setiap 3 (tiga) bulan.
- 9) Menyetujui/menolak Anggaran tambahan atau perubahan Anggaran yang terjadi dalam tahun buku yang diajukan oleh Direksi dalam jangka waktu satu bulan terhitung saat pengajuannya.
- 10) Mengesahkan/menolak laporan tahunan perusahaan yang terdiri dari Neraca dan Perhitungan Laba rugi dalam jangka waktu tidak lebih satu bulan setelah laporan tersebut diterima dari Direksi dan bila tidak diajukan keberatan tertulis selama jangka waktu tersebut, maka perhitungan tahunan tersebut dianggap telah disahkan. Pelaksanaan pembagian laba dilaksanakan setelah ada laporan audit dari perusahaan.
- 11) Mengesahkan kebijakan untuk menetapkan sistem dan prosedur yang menyangkut aspek kepegawaian perusahaan berikut penetapan sistem dan prosedur penghasilannya.
- 12) Menjaga dan mengusahakan agar selalu terdapat koordinasi dan keserasian antara kegiatan perusahaan dengan program Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Pusat dibidang perluasan wilayah, termasuk daerah perumahan, sarana perlistrikan, kelestarian hutan, pelebaran jalan, saluran air kotor dan kebersihan kota.

- 13) Mempelajari semua peraturan, rencana dan kebijakan Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat yang menghambat pengembangan usaha perusahaan. Menyarankan kepada Pemerintah peraturan atau kebijakan baru yang dapat melancarkan, koordinasi antara semua aparat Pemerintah dengan kegiatan usaha perusahaan. Sebaliknya merubah kebijakan umum untuk perusahaan agar tidak terdapat pertentangan dalam usaha mengembangkan wilayah secara integral sesuai dengan rencana dan tujuan Pemerintah.
- 14) Melaksanakan fungsi-fungsi lain yang dianggap perlu oleh Badan Pengawas dalam pengembangan perusahaan.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Identitas Responden

Tabel 4.1.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki (L)	29	59.18%
2	Perempuan (P)	20	40.81%
Jumlah Keseluruhan		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil tabel identitas responden diatas, dapat diketahui bahwa staff pegawai dengan jenis kelamin laki-laki dengan rata-rata presentase sebesar 59.18% dan staff pegawai dengan jenis kelamin perempuan dengan rata-rata presentase sebesar 40.81%. Hal ini menunjukkan bahwa staff pegawai divisi IPA (Program Pemasangan Air Bersih) lebih banyak laki-laki dibanding perempuan. Hal ini dikarenakan untuk divisi lapangan lebih banyak membutuhkan staff pegawai laki-laki dibanding staff pegawai perempuan.

Tabel 4.2.
Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Klasifikasi Umur	Jumlah	Presentase
1	25-30	20	40.81%
2	30-40	15	30.61%
3	40-55	14	28.57%
Jumlah Keseluruhan		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel identitas responden berdasarkan umur, bahwa dapat diketahui rata-rata umur terbanyak berkisar pada klasifikasi 25-30 tahun dengan rata-rata presentase sebesar 40.81%. Kemudian pada klasifikasi 30-40 tahun dengan rata-rata presentase sebesar 30.61% dan pada klasifikasi 40-55 tahun dengan rata-rata presentase sebesar 28.57%. Hal ini dikarenakan, pada divisi IPA (Instalasi Pemasangan Air Bersih) staff pegawai dengan rata-rata 25-40 tahun masih dibutuhkan untuk pekerjaan lapangan. Sedangkan pada klasifikasi umur 45-55 tahun, rata-rata diletakkan pada administrasi perkantoran.

Tabel 4.3.
Identitas Narasumber Berdasarkan Agama

No	Klasifikasi Agama	Jumlah	Presentase
1	Islam	33	67.34%
2	Kristen	16	32.65%
3	Hindu	0	0%
4	Budha	0	0%
Jumlah Keseluruhan		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel identitas responden berdasarkan agama, dapat diketahui jika staff pegawai yang beragama Islam pada divisi IPA (Instalasi Pemasangan Air Bersih) mayoritas beragama Islam dengan rata-rata presentase sebesar 67.34%. Sedangkan staff pegawai yang beragama Kristen dengan rata-rata presentase sebesar 32.65%. Sementara itu, untuk agama Hindu dan Budha, pada divisi IPA staff pegawainya tidak ada yang beragama tersebut. Meskipun ada perbedaan dalam segi agama, namun para staff pegawai dapat saling beradaptasi dan saling menghormati antar umat beragama.

4.1.2. Distribusi Jawaban Responden

a. Variabel X (Pengaruh Pengawasan Internal)

Tabel 4.4.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH KEPALA DIVISI MELAKUKAN PENGENDALIAN KERJA SEPERTI MELAKUKAN PENGECEKAN DAN MEMBERI ARAHAN KEPADA PARA PEGAWAINYA?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	25	51.02%
2	Kadang-kadang	19	38.77%
3	Tidak Pernah	5	10.20%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 51.02%, kemudian menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 38.20% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 10.20%. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya kepada divisi

melakukan pengecekan dan memberi arahan kepada para pegawainya. Sedangkan sebagian kecil responden tidak menyetujui perihal tersebut.

Tabel 4.5.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU APAKAH KEPALA DIVISI MELAKUKAN EVALUASI KERJA SETELAH JAM KERJA?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	22	44.89%
2	Kadang-kadang	20	40.81%
3	Tidak pernah	7	14.28%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 44.89%, kemudian menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 40.81% dan “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 14.28%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan benar adanya jika kepala divisi melakukan evaluasi kerja setelah jam kerja para pegawai selesai (sepulang kerja). Sementara sebagian kecil responden

menyatakan bahwa kepada divisi tidak pernah melakukan evaluasi kerja setelah jam kerja

Tabel 4.6.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN MENURUT PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH PEMANTAUAN (MONITORING) YANG DILAKUKAN OLEH PIMPINAN BERUPA KAMERA PENGAWAS YANG DIPASANG DISETIAP SUDUT RUANGAN?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	25	51.02%
2	Kadang-kadang	20	40.81%
3	Tidak pernah	4	8.16%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 51.02%, kemudian menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 40.81% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 8.16%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan benar adanya bahwa pemantauan (*monitoring*) yang dilakukan oleh pimpinan berupa kamera pengawas yang dipasang setiap sudut ruangan.

Sementara itu, sebagian kecil responden menyatakan bahwa tidak ada pemantauan (*monitoring*) yang dilakukan oleh pimpinan.

Tabel 4.7.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH PEMANTAUAN (MONITORING) JUGA DILAKUKAN UNTUK PIMPINAN/KEPALA DIVISI?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	26	53.06%
2	Kadang-kadang	17	34.69%
3	Tidak pernah	4	8.16%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 53.06%, kemudian menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 34.59% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 8.16%. Hal ini menunjukkan bahwa sebageaian besar dari responden menyatakan benar adanya jika pemantauan (*monitoring*) tidak hanya dilakukan untuk staff pegawai saja,tetapi berlaku juga untuk kepala divisi.

Sementara sebagian kecil dari responden menyatakan bahwa pemantauan (*monitoring*) tidak berlaku untuk kepala divisi.

Tabel 4.8.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH SETIAP PEGAWAI BERTANGGUNG JAWAB ATAS PEKERJAANNYA MASING-MASING?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	30	61.22%
2	Kadang-kadang	15	30.61%
3	Tidak pernah	4	8.16%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 61.22%, kemudian menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 30.61% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 8.16%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan benar adanya jika para staff pegawai selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing. Sementara itu, sebagian kecil

responden menyatakan bahwa tidak semua staff pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

Tabel 4.9.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH PEGAWAI DAPAT MENYELESAIKAN PROGRAM KERJA DENGAN TEPAT WAKTU?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	25	51.02%
2	Kadang-kadang	18	36.73%
3	Tidak pernah	2	0.40%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 51.02%, kemudian menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 36.73% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 0.40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan benar adanya jika para staff pegawai selalu menyelesaikan program yang dilaksanakan dengan tepat waktu. Sementara itu sebagian kecil

responden menyatakan jika tidak semua staff pegawai dapat menyelesaikan program yang terlaksana dengan tepat waktu.

Tabel 4.10.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK IBU, APAKAH KINERJA PARA PEGAWAI SUDAH EFEKTIF?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	25	51.02%
2	Kadang-kadang	20	49.81%
3	Tidak pernah	4	8.16%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 51.02%, kemudian menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 49.81% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 8.16%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan benar adanya jika kinerja para pegawai sudah efektif. Sementara itu, sebagian kecil responden menyatakan bahwa tidak semua staff pegawai yang kinerjanya sudah efektif dalam bekerja.

Tabel 4.11.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH LAPORAN HASIL KERJA PARA PEGAWAI DILIHAT DAN DIPANTAU SETIAP HARINYA OLEH PIMPINAN ATAU KEPALA DIVISI?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	25	51.02%
2	Kadang-kadang	22	44.89%
3	Tidak pernah	2	0.40%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 51.02%, kemudian menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 44.89% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 0.40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan jika laporan hasil kerja para pegawai dilihat dan dipantau setiap harinya oleh pimpinan atau kepada divisi (Kabid dan Kasi). Sementara itu, sebagian kecil dari responden menyatakan jika kepala divisi tidak melihat dan memantau laporan hasil kerja pegawai disetiap harinya.

Tabel 4.12.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH SETIAP KERJA LAPANGAN YANG DILAKUKAN OLEH STAFF PEGAWAI PDAM TIRTANADI MELAKUKAN DOKUMENTASI KERJA?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	32	65.30%
2	Kadang-kadang	17	34.69%
3	Tidak pernah	0	0%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 65.30%, kemudian menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 34.69% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dari responden menyatakan benar adanya jika setiap pelaksanaan kerja lapangan yang dilakukan oleh staff pegawai PDAM Tirtanadi selalu melakukan dokumentasi kerja.

Tabel 4.13.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH LAPORAN HASIL KERJA LAPANGAN DIBUAT BERDASARKAN DATA HASIL KERJA DAN DOKUMENTASI KERJA?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	32	65.30%
2	Kadang-kadang	15	30.61%
3	Tidak pernah	2	0.40%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 65.30%, kemudian menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 30.61% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 0.40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan benar adanya jika laporan hasil kerja lapangan, dibuat berdasarkan data hasil kerja dan dokumentasi kerja. Sementara itu, sebagian kecil responden menyatakan jika tidak semua laporan hasil kerja berdasarkan atar hasil kerja lapangan dan dokumentasi kerja.

Tabel 4.14.

**TABULASI HASIL DATA VARIABEL X (PENGARUH
PENGAWASAN INTERNAL)**

No Resp.	Nilai Responden Menurut Nomor Urut Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
6	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	24
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
10	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	23
11	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
12	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	26
13	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	27
14	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
15	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	26
16	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	23
17	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	22

18	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	24
19	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	23
20	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	28
21	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	27
22	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	24
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22
24	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	23
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
27	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	21
28	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	22
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	28
33	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	23
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	22
39	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29

40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
44	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	27
45	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	26
46	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	22
47	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	27
48	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22
49	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
Total Keseluruhan											Σx1236

Sumber Data : Hasil Perhitungan Variabel X

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi adalah 30 dan nilai jawaban terendah adalah. Nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (**R**), yaitu dengan rumus sebagai berikut

R= nilai tertinggi - nilai terendah

R= 30-20

R= 10

Setelah jangka R diketahui, maka dapat dicari lebar interval

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

$$I = \frac{10}{3}$$

$$I = 3,3$$

Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas (X)

Pengawasan Internal

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentasi
1	Tinggi	>27	22	44,89%
2	Sedang	22-26	18	36,74%
3	Rendah	20-21	9	18,37%
Total			49	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan pengawasan internal sebanyak 22 orang (44,89%), yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 18 orang (36,74%), dan yang menyatakan dalam kategori rendah sebanyak 9 orang (18,37%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengawasan internal berada dalam kategori Tinggi artinya 44,89% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan pengawasan internal.

b. Variabel Y (Efektivitas Kerja Pegawai)

Tabel 4.15.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH KINERJA PARA PEGAWAI DALAM MENJALANKAN PROGRAM IPA (INSTALASI PEMASANGAN AIR BERSIH) DI PDAM TIRTANADI BERJALAN DENGAN BAIK?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	24	48.97%
2	Kadang-kadang	25	51.02%
3	Tidak pernah	0	0%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 51.02%, kemudian menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 48.97% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden mengatakan jika terkadang sebagian besar dari para staff pegawai sudah menjalankan kinerja program IPA (Instalasi Pemasangan Air Bersih) dengan

baik, namun tidak keseluruhan. Dan sebagian dari responden menyatakan jika seluruh staff pegawai sudah menjalankan kinerja program IPA dengan baik.

Tabel 4.16.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH HASIL KERJA PARA PEGAWAI MENCAPAI KETEPATAN WAKTU DAN TARGET YANG TELAH DITENTUKAN?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	19	38.77%
2	Kadang-kadang	23	46.93%
3	Tidak pernah	7	14.28%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 46.93%, kemudian jawaban “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 38.77% dan “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 14.28%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan jika hasil kerja para pegawai mencapai ketepatan waktu dan target yang telah

ditentukan. Meskipun terkadang ada beberapa hal yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sementara sebagian kecil responden

Tabel 4.17.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH HUBUNGAN INTERNAL KERJA ANTAR SESAMA PEGAWAI BERJALAN DENGAN BAIK?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	21	42.85%
2	Kadang-kadang	25	51.02%
3	Tidak pernah	3	6.12%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 51.02%, kemudian menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 42.85% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 6.12%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan benar adanya jika hubungan internal kerja antara sesama pegawai berjalan dengan baik, meskipun terkadang ada perselisihan namun dapat

diselesaikan dengan baik dan bukan permasalahan yang rumit. Sementara itu, sebagian kecil dari responden menyatakan jika ada sebagian kecil dari responden memiliki hubungan internal yang kurang baik.

Tabel 4.18.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH PARA PEGAWAI DAPAT BERADAPTASI DENGAN BAIK?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	21	42.85%
2	Kadang-kadang	25	51.02%
3	Tidak pernah	3	6.12%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 51.02%, kemudian jawaban “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 42.85% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 6.12%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan benar adanya jika para pegawai dapat beradaptasi kerja dengan baik, meskipun dalam proses kegiatan kerja, terkadang menemukan kendala.

Sementara itu, sebagian kecil responden menyatakan jika masih ada sebagian pegawai yang tidak dapat beradaptasi kerja dan antar sesama pegawai dengan baik.

Tabel 4.19.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPA/IBU, APAKAH HASIL KERJA PEGAWAI PDAM TIRTANADI PADA PROGRAM IPA MENCAPAI HASIL YANG MAKSIMAL?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	23	46.93%
2	Kadang-kadang	21	42.85%
3	Tidak pernah	5	10.20%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 46.93%, kemudian jawaban “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 42.85% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 10.20%. Hal ini menunjukkan jika sebagian responden menyatakan jika hasil kerja pegawai PDAM Tirtanadi pada program IPA (Instalasi

Pemasangan Air Bersih) berjalan dengan maksimal. Sementara sebagian kecil dari responden menyatakan jika program IPA belum berjalan dengan maksimal. Masih banyak perbaikan yang harus dilakukan oleh PDAM Tirtanadi.

Tabel 4.20.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH ANDA SUDAH BEKERJA DENGAN BAIK DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PROGRAM IPA DI PDAM TIRTANADI?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	23	46.93%
2	Kadang-kadang	25	51.02%
3	Tidak pernah	3	6.12%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 51.02%, kemudian jawaban “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 46.93% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 6.12%. Hal ini menunjukkan jika sebagian besar responden

menyatakan benar adanya jika efektivitas para staff pegawai dalam tahapan baik, meskipun dalam proses kerja, ada hambatan yang terjadi namun hal tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Sementara itu, sebagian kecil responden menyatakan jika efektivitas kerja pegawai belum sampai pada tahap efektif dan maksimal.

Tabel 4.21.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH PARA PEGAWAI SELALU DATANG TEPAT WAKTU DALAM BEKERJA?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	29	59.18%
2	Kadang-kadang	15	30.61%
3	Tidak pernah	5	10.20%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 59.18%, kemudian jawaban “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 30.61% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 10.20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

menyatakan benar adanya jika para staff pegawai selalu datang tepat waktu dan disiplin dalam bekerja. Sementara itu, sebagian kecil dari responden menyatakan jika seluruh staff pegawai belum tepat waktu dan disiplin dalam bekerja.

Tabel 4.22.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH PARA PEGAWAI SELALU MENGECEK ULANG PEKERJAAN AGAR TIDAK TERJADI KESALAHAN?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	29	59.18%
2	Kadang-kadang	20	40.81%
3	Tidak pernah	0	0%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 59.18%, kemudian jawaban “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 40.81% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan benar

adanya jika staff pegawai selalu mengecek ulang pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan, baik dalam bentuk dokumen maupun data-data dan laporan hasil kerja.

Tabel 4.23.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH KUALITAS KINERJA PARA PEGAWAI DALAM PROGRAM IPA SUDAH MEMENUHI STANDAR KERJA PERUSAHAAN?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	23	46.93%
2	Kadang-kadang	18	36.73%
3	Tidak pernah	8	16.32%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 46.93%, kemudian jawaban “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 36.73% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 16.32%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan jika kinerja para staff pegawai dalam program pelaksanaan IPA

(Instalasi Pemasangan Air bersih), sudah memenuhi standar kerja perusahaan. Sementara itu, sebagian kecil dari para responden menyatakan jika kinerja sebagian kecil dari para staff pegawai, belum memenuhi standar kerja perusahaan.

Tabel 4.24.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN BERDASARKAN PERTANYAAN “MENURUT BAPAK/IBU, APAKAH PDAM TIRTANADI MEMBERIKAN REWARD KEPADA PARA PEGAWAI YANG MEMPUNYAI KINERJA YANG BAIK?”

No	Alternatif Jawaban	Jumlah	Presentase (%)
1	Selalu	10	20.40%
2	Kadang-kadang	20	40.81%
3	Tidak pernah	19	38.77%
Jumlah		49 Responden	100%

Sumber Data : Hasil Riset di PDAM Tirtanadi 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab “Kadang-kadang” dengan rata-rata presentase sebesar 40.81%, kemudian jawaban “Selalu” dengan rata-rata presentase sebesar 20.40% dan jawaban “Tidak pernah” dengan rata-rata presentase sebesar 38.77%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan

jika PDAM Tirtanadi memberikan *Reward* kepada para pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan bagus. Sementara itu, sebagian kecil responden menyatakan jika PDAM Tirtanadi tidak pernah memberikan *Reward* kepada para staff pegawai.

Tabel 4.25.

**TABULASI HASIL DATA VARIABEL X (PENGARUH
PENGAWASAN INTERNAL)**

No Resp.	Nilai Responden Menurut Nomor Urut Pertanyaan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	22
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
8	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26
11	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	16
12	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	23

13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
15	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	25
16	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	23
17	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	21
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	27
20	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27
21	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	26
22	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	22
23	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	23
24	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
25	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	26
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
31	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	26
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
34	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28

35	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
41	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
44	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
46	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	26
47	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	26
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
49	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
Total Keseluruhan											Σy1228

Sumber Data : Hasil Perhitungan Variabel Y 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi adalah 30 dan nilai jawaban terendah adalah. Nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (**R**), yaitu dengan rumus sebagai berikut

R= nilai tertinggi - nilai terendah

R= 30-16

$$R = 14$$

Setelah jangka R diketahui, maka dapat dicari lebar interval

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

$$I = \frac{14}{3}$$

$$I = 4,6$$

Distribusi Frekuensi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat (Y)

Efektivitas Kerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentasi
1	Tinggi	>27	21	42,86%
2	Sedang	22-26	16	32,65%
3	Rendah	16-21	12	24,49%
Total			49	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan pengawasan internal sebanyak 21 orang (42,86%), yang menyatakan dalam kategori sedang sebanyak 16 orang (32,65%), dan yang menyatakan dalam kategori rendah sebanyak 12 orang (24,49%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa efektivitas kerja berada dalam kategori Tinggi artinya 42,86% responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan efektivitas kerja.

4.1.3. Uji Product Moment Corelation

Tabel 4.26.

**TABULASI IKHTISAR PERHITUNGAN PEARSON PRODUCT
MOMENT CORELATION**

No. Responden	X	X²	Y	Y²	XY
1	30	900	30	900	900
2	30	900	30	900	900
3	20	400	22	484	440
4	20	400	28	784	560
5	29	841	30	900	870
6	24	576	22	484	528
7	20	400	20	400	400
8	29	841	27	729	783
9	29	841	30	900	580
10	23	529	26	676	598
11	22	484	16	256	352
12	26	676	23	529	598
13	28	784	30	900	840
14	27	729	28	784	756
15	26	676	25	625	650
16	23	529	23	529	529

17	22	484	21	441	462
18	24	576	20	400	480
19	23	529	27	729	621
20	28	784	27	729	756
21	27	729	26	676	702
22	24	576	22	484	528
23	22	484	23	529	506
24	23	529	21	441	483
25	30	900	26	676	780
26	20	400	20	400	400
27	21	441	20	400	420
28	30	900	30	900	900
29	21	441	22	484	462
30	22	484	29	841	638
31	28	784	26	676	728
32	30	900	30	900	900
33	20	400	20	400	400
34	28	784	28	784	784
35	23	529	27	729	621
36	20	400	20	400	400
37	20	400	20	400	400
38	30	900	30	900	900

39	30	900	30	900	900
40	22	484	29	841	638
41	29	841	22	484	638
42	30	900	28	784	840
43	30	900	28	784	840
44	30	900	28	784	840
45	20	400	20	400	400
46	27	729	26	676	702
47	26	676	26	576	676
48	22	484	20	400	440
49	28	784	26	676	728
Jumlah					$\Sigma XY 3119$
Keseluruhan	$\Sigma x 1236$	$\Sigma x^2 31858$	$\Sigma y 1228$	$\Sigma y^2 31404$	7

Diketahui : N : 49

$$\Sigma x : 1236$$

$$\Sigma y : 1228$$

$$\Sigma x^2 : 31858$$

$$\Sigma y^2 : 31404$$

$$\Sigma xy : 31197$$

Dit : Koefisien Korelasi ?

$$\text{Rumus : } r_{xy} = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Jawaban :

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

$$r_{xy} = \frac{49(31197) - (1236)(1228)}{\sqrt{\{49(31858) - (1236)^2\}\{49(31404) - (1228)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{49(31197) - (1517808)}{\sqrt{\{(1561042) - (1527696)\}\{(1538796) - (1507984)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1528653 - 1517808}{\sqrt{(33346)(30812)}}$$

$$r_{xy} = \frac{10845}{\sqrt{1.02745695}}$$

$$r_{xy} = \frac{10845}{1.01363}$$

$$r_{xy} = 10.17$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai r_{xy} 10.17 dan r tabel yaitu 0,2759 dengan jumlah responden 49 orang dan taraf signifikan 0.05%. Dengan ketentuan, jika r hitung \geq dari r tabel, maka hipotesis diterima.

Berarti, menurut hasil dari perhitungan dapat dikatakan jika H_a diterima, yakni : Terdapat pengaruh pengawasan internal terhadap efektivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Kemudian bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi *Product Moment*, taraf signifikan dari r tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.27.

INTERPRESTASI KOEFISIEN PRODUCT MOMENT

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

Sumber : Sugiono (2007;184)

Dari hasil nilai r hitung 10.17 menunjukkan bahwa taraf signifikan yang terjadi antara $>0,80-1,000$. Dengan demikian, interpretasi koefisien antara X dan Y sangat kuat, antara variabel X (pengaruh pengawasan internal) dengan variabel Y (efektivitas kerja pegawai).

4.1.4. Uji Determinasi

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

$$D = (10.17^2 \times 100\%$$

$$D = 21.38 \times 100\%$$

$$D = 21.30\%$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui uji determinasi diperoleh nilai 21.30%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh pengawasan internal terhadap efektivitas kerja pegawai sangat tinggi. Dimana keberhasilan sebuah efektivitas kerja, dapat dinilai dari bagaimana pengawasan internal perusahaan (PDAM Tirtanadi) tersebut.

4.1.5. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier adalah menghitung persamaannya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen (Y) bila nilai variabel independen (X) dimanipulasi (dirubah-rubah). Artinya, uji regresi linier adalah untuk menentukan pengaruh perubahan variabel bebas (X) pengaruh pengawasan internal terhadap variabel terikat (Y) efektivitas kerja pegawai yang secara umum persamaan regresi sederhana (dengan satu prediktor) dapat dihitung/dianalisis dengan menggunakan rumus Sugiyono (2007;188) sebagai berikut;

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

Y = Nilai yang diprediksikan

a. = Konstanta atau bila harga $X = 0$

b. = Koefisien regresi

X = Nilai variabel indenpenden

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka akan dihitung terlebih dahulu harga a dan b, yaitu sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum x}{n} - b \frac{\sum y}{n}$$

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

Diketahui :

$$N = 49$$

$$\sum X = 1236$$

$$\sum Y = 1228$$

$$\sum X^2 = 31858$$

$$\sum Y^2 = 31404$$

$$\sum XY = 31197$$

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

$$b = \frac{1528635 - 1517808}{1561042 - 1527696}$$

$$b = \frac{10287}{33346}$$

$$b = 0,308$$

Selanjutnya nilai a sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum x}{n} - b \frac{\sum y}{n}$$

$$a = \frac{1236}{49} - 0,308 \frac{1228}{49}$$

$$a = 25.2 - 7.71$$

$$a = 17.49$$

Setelah harga a dan b diketahui yakni $a = 17.49$ dan $b = 0,308$ maka persamaan matematis regresi linier variabel bebas (X) pengaruh pengawasan internal terhadap variabel terikat (Y) efektivitas kerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 17.49 + 0,308 (X)$$

Sesuai dengan distribusi nilai jawaban responden diketahui nilai tertinggi adalah 30 dan nilai terendah 22 dengan demikian kecendrungan perubahan nilai variabel terikat (Y) efektivitas kerja pegawai dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

Untuk variabel X tertinggi : (30)

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

$$Y = 17.49 + 0.308 (30)$$

$$Y = 17.49 + 9.24$$

$$Y = 26.73$$

Untuk variabel X terendah (21)

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

$$Y = 17.49 + 0.308 (21)$$

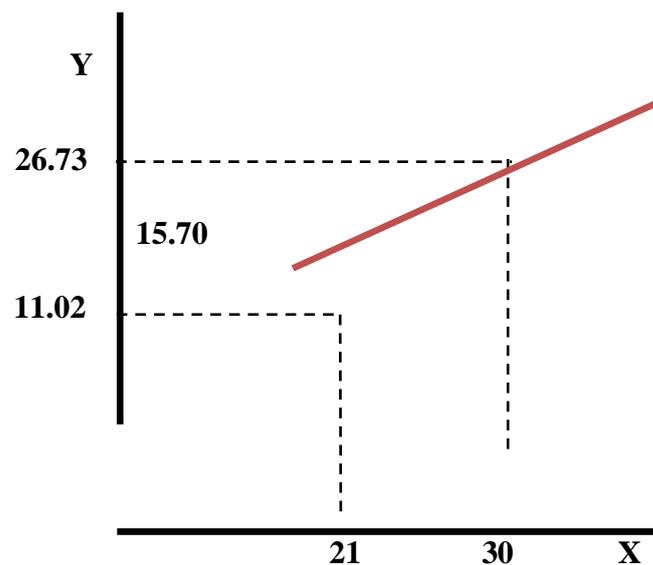
$$Y = 17.49 + 6.468$$

$$Y = 11.022$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (30) adalah 26.73, nilai minimum (21) adalah 11.022. Ini berarti mengalami kenaikan sebesar 15.70. Dari hasil persamaan regresi linier sederhana ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1.

Grafik Regresi Linier Sederhana



Keterangan :

Berdasarkan grafik regresi linier sederhana diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengawasan internal terhadap efektivitas kerja pegawai

dapat diketahui mengalami kenaikan sebesar 15.70. Dimana hasil regresi linier nilai variabel bebas tingkat maksimum (30) adalah 26.73, nilai minimum (21) adalah 11.022. Ini berarti mengalami kenaikan sebesar 15.70. Maka adanya efektivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi oleh pengawasan internal yang dilakukan oleh tim pengawasan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Setelah melalui riset penelitian dan analisis penelitian yang telah dilakukan pada Bab sebelumnya, penulis akan merangkum hasil riset penelitiannya dengan judul “Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”.

Adapun kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkatan pengawasan internal pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara tergolong tinggi, yaitu sebesar 44,89%
2. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkatan efektivitas kerja pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara tergolong tinggi, yaitu sebesar 42,86%
3. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai r_{xy} 10.17 dan r tabel yaitu 0,2759 dengan jumlah responden 49 orang dan taraf signifikan 0.05%. Dengan ketentuan, jika r hitung \geq dari r tabel, maka hipotesis diterima. Berarti, menurut hasil dari perhitungan dapat dikatakan jika H_a diterima dan H_o ditolak, dimana H_a berarti : Terdapat pengaruh pengawasan internal terhadap efektivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

5.2. Saran

Adapun saran yang ditulis oleh penulis adalah sebagai bahan pertimbangan kepada subjek atau responden penelitian yakni PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara serta sebagai persyaratan kelengkapan isi skripsi penulis, antara lain sebagai berikut :

- 1 Diharapkan sudi kiranya PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara lebih meningkatkan pengawasan internal khususnya pada pekerja lapangan dan ikut turun serta melihat kondisi lapangan agar dapat menyesuaikan dokumentasi lapangan dengan laporan hasil data.
- 2 Diharapkan sudi kiranya PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara memberikan *reward* meskipun dalam bentuk kecil kepada para pegawai yang melakukan kinerja baik dalam beberapa bulan agar tetap menjaga eksistensi efektivitas kerja pegawai.
- 3 Diharapkan sudi kiranya bagi para pegawai dari PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara agar tetap mempertahankan efektivitas kinerja tanpa harus ada pengawasan internal maupun eksternal.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Mutia Putri
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 01 Desember 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Gereja Gg.Bersama No.6 medan
Nama Orang Tua
Nama Ayah : M.Syarief
Nama Ibu : Wiwik
Alamat : Jl. Gereja Gg.Bersama No.6 medan

Pendidikan

1. Tahun 2003-2009 : SD PAB 17 Percut Sei tuan
2. Tahun 2009-2012 : SMP Kartika 1-2medan
3. Tahun 2012-2015 : SMA Negeri 4 Medan
4. Tahun 2015 sampai dengan sekarang tercatat sebagai mahasiswi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Oktober 2019

Mutia Putri

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Abdul Rahman. 2001. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*, Jakarta : CV. Aji Mas Agung.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Metode Penelitian Cetakan ke 6*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Boynton, Willian C, *et.al.* 2003. *Modern Auditing*, Jakarta : Erlangga.
- Fathoni, Abdulrahmat. 2006. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Rineka Cipta.
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Skruktur, Dan Proses* : Edisi Ke-5, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Guy, Dan M. 2002. *Auditing Jilid 2 Edisi 5 : Penerjeman Sugiyarto*, Jakarta : Salemba.
- Halim, Abdul & Damayanti, Theresia. 2007. *Pengelolaan Keuangan Daerah Edisi Kedua*, Yogyakarta : UPP. STIM. YKPN.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarman. 2001. *Pengantar Ilmu Managemen*, Jakarta : Prehallindo.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta : Pembaharuan.
- Kuswana, Dadang. 2011. *Metode Penelitian Sosial*, Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Kriyantono, Rachmat. 2009. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Malang : Prenada Media Group.
- Mahmudi. 2005. *Managemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : UPP.AMP.YKPN.
- Moenir. 2006. *Managemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadiri. 2005. *Penelitian Terapan*, Yogyakarta : Gajah Mana University.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Soedaryono. 2000. *Tata Laksana Kantor*, Jakarta : Bumi Aksara.

- Siswanto, Boedjo. 1987. *Managemen Tenaga Kerja*, Bandung : Penerbit Sinar Dunia.
- Siagian, Sondang, P. 2005. *Fungsi-Fungsi Managemen*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- , 2002. *Metode Penelitian Admistrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Tangkilisan, Nogi Hassel. 2005. *Managemen Publik*, Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana.
- Tayibnafis, Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Warren, Carrels M, dkk. 2005. *Pengantar Akuntansi Managemen*, Jakarta : Salemba.
- Weygandt, Jerry J. 2007. *Pemeriksaan Keuangan*, Jakarta : Salemba.
- Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Pertama*, Jakarta : Erlangga.

HA 16/8-2012

ANGKET KUISIONER

PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan nikmat, taufik serta hidayah-Nya yang sangat besar sehingga saya pada akhirnya bisa menyelesaikan Angket Kuisisioner ini tepat pada waktunya.

Rasa terima kasih juga saya ucapkan kepada Dosen Pembimbing yang selalu memberikan dukungan serta bimbingannya sehingga Angket Kuisisioner ini dapat selesai dan saya dapat melakukan riset penelitian di PPDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Semoga Angket Kuisisioner yang telah saya susun ini turut memperkaya khazanah Ilmu Administrasi Negara khususnya konsentrasi Pembangunan serta dapat mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

DATA RESPONDEN

Nama

Umur

Jenis Kelamin

Agama

Golongan

Jabatan

DAFTAR PERTANYAAN

Isilah tabel pertanyaan berikut dengan memberikan tanda lingkaran pada pilihan jawaban Anda !.

Variabel X (Pengaruh Pengawasan Internal)

A. Adanya Aktivitas Pengendalian

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah kepala divisi melakukan pengendalian kerja berupa mengecek dan memberi arahan kepada para pegawainya?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah kepala divisi juga melakukan evaluasi kerja setelah jam kerja selesai?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah

B. Adanya Pemantauan (*monitoring*)

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah pemantauan (*monitoring*) selalu dilakukan oleh pimpinan ?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah pemantauan (*monitoring*) dilakukan oleh kepala divisi/pimpinan dengan melakukan pengecekan hasil kerja?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah

C. Adanya Pembentukan Tanggung Jawab

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap pegawai bertanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah

c. Tidak pernah

D. Pemanfaatan Waktu

7. Menurut Bapak/Ibu, apakah para pegawai datang tepat waktu dalam bekerja?

a. Selalu

b. Kadang-kadang

c. Tidak pernah

8. Menurut Bapak/Ibu, apakah Anda mengecek ulang pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan?

a. Selalu

b. Kadang-kadang

c. Tidak pernah

E. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

9. Menurut Bapak/Ibu, apakah kualitas kinerja para pegawai pada program yang sedang berjalan (IPA) sudah memenuhi standart kerja perusahaan?

a. Selalu

b. Kadang-kadang

c. Tidak pernah

10. Menurut Bapak/Ibu, apakah PDAM Tirtanadi memberikan reward kepada para pegawai yang mempunyai kinerja yang baik?

a. Selalu

b. Kadang-kadang

c. Tidak pernah

Variabel Y (Efektivitas Kerja Pegawai)

A. Produktivitas Kerja

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah kinerja para pegawai dalam menjalankan program IPA (Instalasi Pemasangan Air Bersih) di PDAM Tirtanadi berjalan dengan baik?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
2. Menurut Bapak/Ibu, apakah hasil kerja para pegawai mencapai ketepatan waktu dan target yang telah ditetapkan?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah

B. Kemampuan Adaptasi Kerja

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah hubungan internal kerja antar sesama pegawai terjalin dengan baik?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
4. Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai dapat beradaptasi dengan baik antara sesama pegawai?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah

C. Kepuasan Kerja

5. Menurut Bapak/Ibu, apakah hasil kerja pegawai PDAM Tirtanadi program IPA mencapai hasil kerja yang maksimal?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang
 - c. Tidak pernah
6. Menurut Bapak/Ibu, apakah Anda sudah bekerja dengan baik dalam meningkatkan efektivitas kerja program IPA di PDAM Tirtanadi?
 - a. Selalu
 - b. Kadang-kadang

6. Menurut Bapak/Ibu, apakah tanggung jawab kerja yang dilakukan pegawai dapat menyelesaikan kerja dengan tepat waktu?

- a. Selalu
- b. Kadang-kadang
- c. Tidak pernah

D. Adanya Rapat Evaluasi Kerja Dan Laporan Hasil Kerja

7. Menurut Bapak/Ibu, apakah kinerja para pegawai sudah efektif?

- a. Selalu
- b. Kadang-kadang
- c. Tidak pernah

8. Menurut Bapak/Ibu, apakah evaluasi hasil kerja para pegawai selalu dilakukan oleh pimpinan atau kepala divisi kerja?

- a. Selalu
- b. Kadang-kadang
- c. Tidak pernah

E. Adanya Prosedur Dokumentasi

9. Menurut Bapak/Ibu, apakah setiap kerja lapangan yang dilakukan oleh pegawai PDAM Tirtanadi dilakukan dokumentasi kerja?

- a. Selalu
- b. Kadang-kadang
- c. Tidak pernah

10. Menurut Bapak/Ibu, apakah laporan kerja lapangan dibuat berdasarkan data hasil kerja dan dokumentasi foto?

- a. Selalu
- b. Kadang-kadang
- c. Tidak pernah

119



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

Sk-I

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Medan, 13 APRIL 2019
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 : MUTIA RIZKI
N P M : 1505100027
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI NEGARA (PERDAGANGAN)
Tabungan sks : 130 sks, IP Kumulatif 2,93

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

Judul yang diusulkan	Persetujuan
1. Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Efektivitas kerja pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara	Mh
2. Pengaruh Program Program Baru di PDAM Tirtanadi Medan terhadap minat masyarakat menggunakan air Bersih	
Efektivitas Pelaksanaan program Instalasi Pengelolaan air Limbah CIPAL di PDAM Tirtanadi Medan terhadap peningkatan kualitas air bersih	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :
Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;*
Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan
kasih. Wassalam.

Rekomendasi Ketua Jurusan :
Ditandatangani kepada Dekan untuk
Persetujuan Judul dan Pembimbing.
tgl. 13 APRIL 2019

Pemohon,

(MUTIA RIZKI)
Pembimbing Nihil Khairul

Ketua,



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

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Menjawab surat ini agar disebutkan
dan tanggalnya

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 10.119/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2019

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 Jurusan Ilmu Administrasi Negara tertanggal : 13 April 2019 dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **MUTIA PUTRI**
N P M : 1503100078
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2018/2019
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

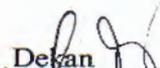
Pembimbing : **NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.**

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: 13 April 2020.

Ditetapkan di Medan,
Medan, 08 Ramadhan 1440 H
13 Mei 2019 M

Dekan


DR. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.

Tembusan :

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



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

Sk-3

PERMOHONAN
 SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.
 Bapak Dekan FISIP UMSU
 di
 Medan.

Medan, 2 Juli 2019

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : MUTIA RURI
 N P M : 1503100078
 Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 1019/SK/IL.3/UMSU-03/F/20.19.. tanggal 13 APRIL 2019 dengan judul sebagai berikut :

PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS
 KERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTANADI PROMOSI
 SUMATERA UTARA.

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 1 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.*

Menyetujui :
 Pembimbing

(NAUL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.)

Pemohon

(MUTIA RURI)

UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 536/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Program studi : Ilmu Administrasi Negara
 Hari, Tanggal : Jum'at, 05 Juli 2019
 Waktu : 14.00 WIB s/d. selesai
 Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU
 Pemimpin Seminar : Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd

No	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggung	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
1	SASKIA DWI SALSABILA	1503100068	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	IDA MARTINELLI, S.H., M.M.	KINERJA PEGAWAI DALAM PENGENDALIAN PROGRAM ADIWIYATA DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI
2	AYU RAMADANI	1503100011	Drs. R. KUSNADI., M.AP.	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 28 TAHUN 2011 DALAM PELAKSANAAN STANDARISASI KELAYAKAN DAN INFORMATIKA KOTA MEDAN
3	DINDA PUSPA RINY	1503100132	IDA MARTINELLI, S.H., M.M.	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 1 TAHUN 2007 DALAM UPAYA PEMANFAATAN RUANG TERBUKA HIJAU KAWASAN PERKOTAAN DI KOTA MEDAN
4	MUTIA PUTRI	1503100078	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA
5	RISKI MUTIA DEWI	1503100109	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	Drs. R. KUSNADI., M.AP.	PELAKSANAAN PENGAWASAN INTERNAL PADA PROGRAM PENGELOLAAN PASAR TRADISIONAL DI DINAS TENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA BINJAI

Medan, 29 Syawwal 1440 H
 03 Juli 2019 M



(Handwritten signature)
 Medan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
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

Angguk, Cerdas & Terpercaya
 Menjawab surat ini agar disebutkan
 dan tanggalnya

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : MUTIA PUTRI
 N P M : ISO3100078
 Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Efektivitas Kerja
 Pegawai Di PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	15-07-2019	Penyusunan Angket Wawancara	
2.	29-07-2019	Pengelolaan Data	
3.	5-08-2019	Bimbingan Bab 4	
4.	12-08-2019	Pengelolaan Data	
5.	2-09-2019	Revisi Bab 4 dan Bab 5	
6.	10-09-2019	Revisi Bimbingan Bab 5	
7.	16-09-2019	Revisi Bimbingan Abstrak	
8.		Perbaikan lagi Abstrak	
9.	20-09-2019	Acc cuplik	

Medan, 28 September 2019.

Dekan,

Ketua Program Studi,

Pembimbing ke : ..).

Dr. Arifin Sholah;

(Naili Khairiah S.P., M.Pd.

(Naili Khairiah S.P., M.Pd.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Sk-10



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI

Nomor : 879/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2019

Pogram Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jum'at, 11 Oktober 2019
Waktu : 07.45 Wib s.d. selesai
Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
6	ENI LERIAN	1503100077	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H	Drs. R. KUSNADI, M.AP	KINERJA DEWAN PENGUPAHAN DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK) DI DELI SERDANG
7	RISKI MUTIA DEWI	1503100109	IDA MARTINELLY, SH., MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Drs. R. KUSNADI, M.AP	PELAKSANAAN PENGAWASAN INTERNAL PADA PROGRAM PENGELOLAAN PASAR TRADISIONAL DI DINAS TENAGA KERJA, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA BINJAI
8	MUTIA PUTRI	1503100078	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEKAWAI DI PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA
9	RAYZZA MAULANA	1503100121-P	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	SYAFRUDDIN, S.Sos, M.H	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	IMPLEMENTASI QANUN KABUPATEN ACEH TAMIANG NOMOR 11 TAHUN 2008 DALAM RANGKA PEROLEHAN IZIN PENYELENGGARAAN HIBURAN DI KABUPTEN ACEH TAMIANG
10	FANI AZRIAN	1503100123	IDA MARTINELLY, SH., MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., M.SP.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 6 TAHUN 2003 DALAM UPAYA PEMBINAAN DAN PENGAWASAN PRAKTEK TUNA SUSILA DI KOTA MEDAN

Jotulis Sidang :

Medan, 10 Shaffar 1441 H
09 Oktober 2019 M

Ditetapkan oleh :
Rektor
Wakil Rektor I



Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum

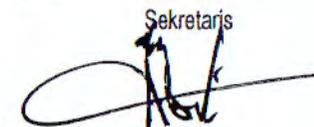
Ketua,



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

Panitia Ujian

Sekretaris



Dr. ZULFAHMI, M.I.Kom



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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> Email: rektor@umsu.ac.id

Untuk menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 642/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2019
Lampiran : --
Hal : *Mohon Diberikan izin Penelitian Mahasiswa*

Medan, 21 Dzulhijjah 1440 H
22 Agustus 2019 M

Kepada Yth : **Direktur PDAM Tirtanadi Sumatera Utara**
di-
Tempat.

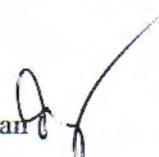
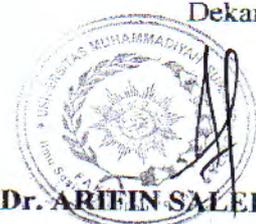
Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

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 : **MUTIA PUTRI**
N P M : 1503100078
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2018/2019
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

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.



tirtanadi

Nomor : 523 / SDM / 2019
Sifat :
Lampiran :
Hal : Izin Riset

Medan, 28 Agustus 2019

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di _____
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 642/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2019 tanggal 22 Agustus 2019 perihal Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa permohonan dimaksud dapat kami penuhi.

Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Izin Riset adalah :

Nama / NPM : Mutia Putri / 1503100078

Judul : Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Prodi : Ilmu Administrasi Publik

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n Direktur Utama
Direktur Administrasi & Keuangan
u.b.
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,

Tetti Mahyuni