

## Pengawasan Internal Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Eliagus Telaumbanua<sup>1</sup>, Suka'aro Waruwu<sup>2</sup>, Otanius Laia<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia  
Email: <sup>1</sup> eliaagus.tel@gmail.com, <sup>2</sup> sukawaruwu141@gmail.com, <sup>3</sup> otaniuslaia027@gmail.com

**Abstrak**– 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, dengan adanya pengawasan internal menciptakan suasana yang baik sehingga dapat terlaksana segala tugas dan tanggungjawab secara teratur dengan disiplin kerja yang semakin baik pula.

Rumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah ada Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli?”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk pengawasan internal yang sudah dilaksanakan dan bentuk disiplin kerja yang telah dilaksanakan serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.

Sampel dalam penelitian ini diambil seluruh jumlah populasi sebanyak 23 orang, karena keterbatasan jumlah populasi. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif (*Inferest*), dimana data yang dikumpulkan diverifikasi, validasi, reliabilitas dan diuji hipotesisnya dengan menggunakan uji t.

Pengolahan data distribusi t dengan dk = 21 dan taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{tabel} = 2,080$ . Dengan demikian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,617 > 2,080$ ), dengan koefisien korelasi sebesar 0,741.

Hasil yang didapatkan dengan melakukan pengujian koefisien determinasi sebesar 55% pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 45%.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis **Ha diterima dan Ho ditolak**, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,617 > 2,080$ ), sehingga dapat dikatakan ada pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

**Kata Kunci:** Pengawasan, Internal, Disiplin, Kerja

**Abstract**– *Internal control is a process carried out by the board of directors, management and other personnel within an entity, which is designed to provide adequate assurance regarding the achievement of objectives, with internal control creating a good atmosphere so that all duties and responsibilities can be carried out regularly with discipline. better work too.*

*The formulation of the problem in this study is "Is there any influence of internal supervision on the work discipline of state civil servants at the Gunungsitoli City Social Service?".*

*This study aims to determine the form of internal control that has been implemented and the form of work discipline that has been implemented and to find out how much influence internal control has on the work discipline of the State Civil Apparatus at the Social Service of Gunungsitoli City.*

*The sample in this study was taken from the entire population of 23 people, due to the limited population. The method used in this research is a quantitative research method (Inferest), where the data collected is verified, validated, relied upon and tested the hypothesis using the t-test.*

*Processing of data distribution t with dk = 21 and a significant level of 5% obtained  $t_{table} = 2,080$ . Thus,  $t_{count} > t_{table}$  ( $4,617 > 2,080$ ), with a correlation coefficient of 0,741.*

*The results obtained by testing the coefficient of determination of 55% the effect of internal control on work discipline, while other factors not discussed in this study amounted to 45%.*

*Based on the results of hypothesis testing,  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected, indicating that  $t_{count} > t_{table}$  ( $4,617 > 2,080$ ), so it can be said that there is an influence of internal control on the work discipline of the State Civil Apparatus.*

**Keywords:** Control, Internal, Discipline, Work

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diarahkan untuk meningkatkan mutu kerja pegawai. (Sarwoto, 2014:93).

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang baik oleh pemerintah, diperlukan aparat pemerintah yang memiliki mobilitas tinggi untuk berkerja dengan penuh kesadaran sebagai pelayan masyarakat.

Sebagai bagian Aparatur Negara, Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) berada pada posisi yang sangat sentral dan strategis dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan secara optimal. Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pembangunan selain tergantung pada partisipasi masyarakat, tergantung pula pada disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu sikap disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) selaku abdi negara dan abdi masyarakat perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan lancar, efektif, dan efisien.

Salah satu bentuk upaya nyata Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan kedisiplinan tersebut dapat dilihat beberapa waktu lalu pemerintah mencanangkan Gerakan Disiplin Nasional (GDN). Program ini bertujuan untuk menciptakan budaya tertib, budaya kerja dan budaya bersih sebagai bentuk disiplin dan demi tercapainya kualitas pelayanan yang baik khususnya kepada masyarakat. Disiplin nasional dapat dipacu secara terpadu, serentak, dan komprehensif untuk mendukung upaya peningkatan pemahaman, penghayatan dan pengamalan segenap penyelenggara negara yang bersendikan kepada aturan hukum dan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara”.

Kedisiplinan berhubungan dengan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) menyelesaikan pekerjaan secara teratur. Keteraturan tersebut dapat dilihat dari perilaku setiap harinya. Bekerja dengan sungguh-sungguh karena sadar tugasnya merupakan amanah yang akan dipertanggung jawabkan. Ini berarti kedisiplinan berkenaan dengan ketaatan seseorang yang secara sadar melaksanakan segala sesuatu yang telah ditetapkan dan adanya motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat faktor penting yang harus diperhatikan adalah kedisiplinan aparatur pemerintah sebagai ujung tombak negara dalam memenuhi kebutuhan masyarakat selain itu kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hal penting dalam menunjang keberhasilan pembangunan. Akan tetapi, adanya fakta dan keluhan masyarakat yang menunjukkan bahwa tidak semua Aparatur Sipil Negara (ASN) yang disiplin.

## 2. KERANGKA TEORI

### 2.1 Pengertian Pengawasan Internal

Pengawasan internal adalah aktivitas yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki (Ranupandojo, 2013:109).

Sedangkan Siagian (dalam Silalahi, 2015:175), mengemukakan pengertian “pengawasan yaitu proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Menurut Boynton dkk (2013:373), “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”.

Menurut Nugroho (2011:18), Sistem pengawasan intern adalah suatu sistem pengendalian yang meliputi struktur organisasi beserta semua metode dan ukuran yang diterapkan. Agar dapat berjalan efektif pengawasan internal memerlukan adanya pembagian tanggung jawab secara khusus, tujuannya adalah agar setiap pegawai dapat mengkonsentrasikan perhatian kepada lingkup tanggung jawabnya masing-masing sehingga tidak ada suatu fungsi yang tidak tertangani.

#### 2.1.1 Tipe-Tipe Pengawasan

Tipe pengawasan memiliki (3) tiga tipe dasar. Menurut Handoko (2012:361) yakni:

- 1) Pengawasan pendahuluan (*feedforward control*), pengawasan pendahuluan, atau sering disebut *steering control*, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah untuk penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelumnya suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi. Pengawasan ini akan efektif hanya bila manajer mampu mendapatkan informasi akurat dan tepat pada waktunya tentang perubahan-perubahan dalam lingkungan atau tentang perkembangan terhadap tujuan yang diinginkan.
- 2) Pengawasan yang dilakukan bersama dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Pengawasan ini, sering disebut pengawasan “Ya-Tidak”, *screening control* atau “berhenti-terus”, dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini merupakan proses di mana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “*double-check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

- 3) Pengawasan umpan balik (*feedback control*). Pengawasan umpan balik, juga dikenal sebagai *past-action control*, mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini berupa historis, pengukuran dilakukan setelah terjadi.

### 2.1.2 Pentingnya Pengawasan

Beberapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi Handoko (2012:366), yakni:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi. Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi baru, adanya peraturan yang baru, dan sebagainya.
- 2) Kesalahan-kesalahan. Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, pimpinan dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan bawahan sering melakukan kesalahan-kesalahan, seperti melanggar peraturan, tidak disiplin, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat. Maka sistem pengawasan memungkinkan mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.
- 3) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya dan tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas-tugas bawahan.

### 2.1.3 Indikator Pengawasan

Menurut Rachman (dalam Halsey, 2010:12), salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh keberhasilan pengawasan. Jika pengawasan berjalan dengan baik maka pengawasan merupakan unsur paling pokok dalam menentukan keberhasilan suatu program. Keberhasilan program pengawasan sendiri dapat dilihat dari berbagai macam indikator sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas, antara lain:
  - a. rencana yang disusun dapat menggambarkan adanya sasaran yang jelas dan dapat diukur, terlihat kaitan antara rencana dengan program dan anggaran,
  - b. tugas dapat selesai sesuai dengan rencana, baik dilihat dari aspek fisik maupun biaya.
- 2) Berkurangnya penyalahgunaan wewenang yaitu berkurangnya tuntutan masyarakat.
- 3) Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar antara lain:
  - a. kualitas dan kuantitas kasus-kasus penyimpangan, penyelewengan, kebocoran, pemborosan dapat dikurangi sebagaimana laporan pengawasan fungsional dan laporan pengawasan lainnya,
  - b. berkurangnya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

## 2.2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan organisasi. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik, jika sebagian besar Aparatur Sipil Negara (ASN) menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik Aparatur Sipil Negara (ASN) supaya menaati semua peraturan organisasi. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Tanpa dukungan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

### 2.2.1 Tujuan pembinaan disiplin kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja pegawai adalah untuk kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi. Menurut Sastrohadiwiryo, (2013:93), tujuan pembinaan disiplin kerja pegawai adalah:

- 1) Agar pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- 2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

### 2.2.2 Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan, (2014), indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Sikap  
Mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi, terdiri dari:
  - a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja
  - b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik
- 2) Norma  
Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
  - a) Mematuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan organisasi.
  - b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan organisasi
- 3) Tanggung jawab  
Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam organisasi. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan organisasi.

## 3. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya adalah data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif (*inferensi*). Data kuantitatif adalah dalam bentuk angka.

### 3.1 Identifikasi Variabel dan Defenisi Operasional

#### 3.1.1 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang diidentifikasi oleh penulis diturunkan dari hipotesis dan atau jenis data yang diteliti, yakni terdiri dari 2 (dua) variabel antara lain variabel X dan Variabel Y. Menurut Nazir, (2009:124), menuliskan bahwa dalam hal terdapat hubungan antara dua variabel, misalnya antara variabel Y dan Variabel X, maka Y disebabkan oleh variabel X, maka variabel Y dinamakan variabel dependen dan variabel X adalah variabel independen, sehingga variabel X (Pengawasan Internal) yang merupakan variabel Independen (bebas) dan variabel Y (Disiplin Kerja) yang merupakan variabel dependen (terikat).

Untuk mengukur Pengawasan Internal ada 3(tiga) indikator, Rahmat (dalam Halsey, 2010:12), yaitu:

- a) Meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas
- b) Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar.
- c) Berkurangnya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Indikator untuk variabel disiplin kerja, menurut Hasibuan, (2014:88) yaitu:

- a) Sikap,
- b) Norma
- c) Tanggung jawab.

#### 3.1.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan penekanan atas variabel penelitian yang tujuannya adalah untuk mengukur akurasi data dan informasi yang diperoleh berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian tersebut. Dalam penelitian ini yang merupakan defenisi operasional adalah:

- a) Pengawasan Internal adalah pengawasan yang dilakukan secara mandiri oleh setiap pekerja terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.
- b) Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data Dan Analisa Data

#### 3.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Menurut Sugiyono, (2016:225), menyatakan bahwa: “teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan pengamatan (*observation*), wawancara (*interview*), angket (*kuesioner*), dokumentasi, dan gabungan keempatnya”.

#### 3.2.2 Analisa Data

Analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisa, maka data tersebut dapat berarti dan bermakna. Menurut Sugiono, (2016:243), dalam penelitian kuantitatif teknik analisa data yang digunakan diarahkan untuk rumusan masalah atau mengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun langkah-langkah dalam menganalisa data, yaitu:

##### a) Verifikasi data

Untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan pengelolaan data yang salah, maka penulis terlebih dahulu mengecek kembali angket yang telah diperoleh dari responden apakah sesuai dengan petunjuk atau tidak, sehingga penulis juga mengetahui angket mana yang telah dijawab dan belum terjawab oleh responden.

##### b) Pengolahan Angket

Angket yang diedarkan kepada responden memiliki 4(empat) pilihan jawaban, serta memiliki bobot yang berbeda-beda. Menurut Sugiyono, (2016:94), yakni:

- Untuk pilihan SS memiliki bobot 4 : Sangat Setuju
- Untuk pilihan S memiliki bobot 3 : Setuju
- Untuk pilihan KS memiliki bobot 2 : Kurang Setuju
- Untuk pilihan STS memiliki bobot 1 : Sangat Tidak Setuju

### 3.3 Pengujian Analisa Data

#### 3.3.1 Uji Validitas dan Realibilitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas maka yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah validitas eksternal menyangkut butir soal item dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh *pearson* dikenal dengan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antar skor suatu item (variabel x)  
N = jumlah responden  
X = nilai untuk setiap item variabel X  
Y = nilai untuk setiap variabel Y

##### b. Uji Realibilitas

Menurut Suharsimi Arikunto, (2016:180), dalam menghitung reliabilitas dengan teknik penelitian belah dua ganjil-genap peneliti mengelompokkan skor butir bernomor ganjil sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir bernomor genap sebagai belahan ke dua dengan menggunakan rumus *Spearman brown*.

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}}}$$

Dimana.

$r_{ii}$  = Reliabilitas Instrumen

$r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}}$  = Indeks korelasi antara dua belahan *instrument*

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien reliabilitas alat, penulis menjabarkan sebagai berikut:

- 0,00 – 0,20 : korelasi rendah sekali  
0,20 – 0,40 : korelasi rendah tetapi ada  
0,40 – 0,60 : korelasi sedang  
0,60 – 0,80 : korelasi tinggi  
0,80 – 1,00 : korelasi tinggi sekali

### 3.3.2 Uji Analisis Data

#### a. Koefisien Korelasi

Teknik yang digunakan dalam penganalisaan data penulisan ini adalah teknik korelasi dengan menggunakan *product moment*. “Analisa korelasi *product moment* berguna untuk menentukan suatu besar yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya”. (Hasan, 2013:234).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antar skor suatu item (variabel x)
- N = jumlah responden
- X = nilai untuk setiap item variabel X
- Y = nilai untuk setiap variabel Y

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel X terhadap Y. Disebut juga koefisien penentu dilambangkan dengan K.D. maka pada penulisan ini koefisien determinan digunakan untuk mengukur derajat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan rumus sebagai berikut:

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

#### c. Regresi Linier Sederhana

Menurut Sunyoto, (2016:47), “Tujuan menganalisis regresi besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika pengukuran pengaruh antar variabel melibatkan satu variabel bebas (X), (Y) dinamakan analisis regresi sederhana”.

Berdasarkan pendapat di atas maka peneliti menggunakan pengujian analisis regresi linear sederhana, dimana terlebih dahulu dilakukan uji kelinieran dan keberartian regresi linear sederhana variabel sistem pengendalian manajemen dan kinerja.

Persamaan garis regresi dan koefisien korelasi sederhana adalah:

$$Y = a + bx$$

#### d. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya dalam tahapan pengujian hipotesis, penulis menggunakan uji *t* dengan persamaan sebagai berikut.

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan } dk = n-2$$

Keterangan:

- t = hitung
- r = simbol angka korelasi *produc moment*
- dk = derajat kebebasan (dk) atau *degree of fredom (df)*
- n = besar sampel
- 2 = bilangan konstan
- 1 = bilangan konstan

Dengan  $dk = n-2$ ,  $\alpha = 0.05$ . Dengan keputusan.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel} (n-k-2)$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel} (n-k-2)$ , maka  $H_a$  ditolak

## 4. HASIL

### 4.1 Hasil Uji Data

#### 4.1.1 Validitas dan Realibilitas

##### a. Validitas

Tabel 4.1 a  
Hasil Perhitungan Validasi  
untuk Variabel X

Butir Soal	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1	79	742	277	24.416	2.585	0,700	0,413	Valid
2	73	742	245	24.416	2.399	0,551	0,413	Valid
3	69	742	223	24.416	2.276	0,444	0,413	Valid

4	76	742	264	24.416	2.507	0,703	0,413	Valid
5	71	742	237	24.416	2.359	0,742	0,413	Valid
6	77	742	267	24.416	2.537	0,629	0,413	Valid
7	79	742	283	24.416	2.590	0,554	0,413	Valid
8	75	742	255	24.416	2.462	0,601	0,413	Valid
9	67	742	207	24.416	2.209	0,632	0,413	Valid
10	76	742	262	24.416	2.504	0,723	0,413	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan perhitungan seluruh soal angket, terlihat bahwa semua butir soal memenuhi syarat validitas dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga layak untuk digunakan.

Tabel 4.13  
Hasil Perhitungan Validasi  
untuk Variabel Y

Butir Soal	$\Sigma X$	$\Sigma Y$	$\Sigma X^2$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma XY$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1	73	717	245	22.925	2.342	0,759	0,413	Valid
2	73	717	247	22.925	2.335	0,633	0,413	Valid
3	70	717	232	22.925	2.254	0,689	0,413	Valid
4	75	717	259	22.925	2.403	0,714	0,413	Valid
5	67	717	215	22.925	2.168	0,744	0,413	Valid
6	76	717	262	22.925	2.406	0,466	0,413	Valid
7	72	717	242	22.925	2.313	0,702	0,413	Valid
8	77	717	267	22.925	2.440	0,545	0,413	Valid
9	64	717	186	22.925	2.026	0,458	0,413	Valid
10	70	717	232	22.925	2.238	0,536	0,413	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan perhitungan seluruh soal angket, terlihat bahwa semua butir soal memenuhi syarat validitas dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga layak untuk digunakan.

#### b. Reliabilitas

Setelah dicari koefisien korelasi reliabilitas angket dengan pembelahan ganjil genap pada variabel X, selanjutnya dihitung reliabilitas angket dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_{1/2 \cdot 1/2}}{1 + r_{1/2 \cdot 1/2}} \quad r_{11} = \frac{1.322}{1.661} \quad r_{11} = \frac{2 \times 0,661}{1 + 0,661} \quad r_{11} = 0,796$$

Di dapatkan nilai  $r_{11}=0,796 > r_{tabel}=0,413$  dan kriteria harga r adalah tinggi maka dapat disimpulkan bahwa tes pada variabel X tersebut secara keseluruhan telah reliabel dan dapat digunakan sebagai tes pada penelitian. Dan setelah dicari koefisien korelasi reliabilitas angket dengan pembelahan ganjil genap pada variabel Y, selanjutnya dihitung reliabilitas angket dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_{1/2 \cdot 1/2}}{1 + r_{1/2 \cdot 1/2}} \quad r_{11} = \frac{2 \times 0,731}{1 + 0,731} \quad r_{11} = \frac{1.462}{1.731} \quad r_{11} = 0,845$$

Di dapatkan nilai  $r_{11}=0,845 > r_{tabel} = 0,413$  dan kriteria harga r adalah sangat tinggi maka dapat disimpulkan bahwa tes pada variabel Y tersebut secara keseluruhan telah reliabel dan dapat digunakan sebagai tes pada penelitian.

#### 4.1.2 Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam tahapan pengujian hipotesis, penulis menggunakan uji t dengan persamaan sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{y1} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{1-r_{y1}^2}} \quad \text{dengan } dk = n-2$$

$$t = \frac{0,741 \sqrt{(23-2)}}{\sqrt{1-0,741^2}}$$

$$t = \frac{0,741 \sqrt{(21)}}{\sqrt{1-0,452.929}}$$

$$t = \frac{(0,741)(4.582.575.694)}{\sqrt{1-0,459.081}}$$

$$t = \frac{(0,741)(4.582.575.694)}{\sqrt{0,540.919}}$$

$$t = \frac{3.395.688.589}{0.735.471.957}$$

$$t = 4.617$$

Dari daftar distribusi t dengan dk = 21 dan taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 2.080$ . Dengan demikian ternyata bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $4.617 > 2.080$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang berarti antara variabel X dengan variabel Y, maka **H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>a</sub> diterima**.

#### 4.2 Analisis Hasil Penelitian

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. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari hasil analisis penelitian yang dilaksanakan di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli dapat di kemukakan bahwa:

1. Hasil perhitungan uji validitas butir item angket variabel X (Pengawasan Internal) dan variabel Y (Disiplin Kerja) dinyatakan memenuhi syarat validitas dimana  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , yaitu untuk variabel X Nomor 1 ( $0,700 > 0,413$ ) dan untuk variabel Y Nomor 1 ( $0,759 > 0,413$ ). Selanjutnya untuk angket nomor dua sampai sepuluh masing-masing variabel dinyatakan valid dan layak sebagai instrument dalam penelitian ini.
2. Dari hasil perhitungan uji reliabilitas Pengawasan Internal memperoleh nilai sebesar 0,796 dan untuk disiplin kerja memperoleh nilai sebesar 0,845, dimana variabel X ( $0,796 > 0,413$ ) dan untuk variabel Y ( $0,845 > 0,413$ ).
3. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X (Pengawasan Internal) dengan variabel Y (Disiplin Kerja) menunjukkan bahwa tabel  $r_{\text{kritik}}$  pada taraf signifikan 5% dengan jumlah  $N=23$ , diperoleh  $r_{\text{hitung}} = 0,741$ , dan  $r_{\text{tabel}} = 0,413$ . Dengan demikian harga  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,741 > 0,413$ ), maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
4. Perhitungan koefisien determinasi nilai korelasi antara variabel X (Pengawasan Internal) dengan variabel Y (Disiplin Kerja) menggunakan rumus  $KD = (r^2) \times 100\%$ , maka diperoleh nilai sebesar 55%.
5. Hasil pengujian regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 5.02 + 0,81X$
6. Hasil perhitungan uji hipotesis t dengan  $dk = n-2 = 23-2 = 21$  pada taraf signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh  $t_{\text{hitung}} = 4.617$  dan  $t_{\text{tabel}} = 2.080$ , sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X (Pengawasan Internal) dengan variabel Y (Disiplin Kerja), sehingga **H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>a</sub> diterima**. Gambaran hipotesisnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: diolah penulis 2021

Gambar 1  
Hasil Perhitungan Pengawasan Internal  
Terhadap Disiplin Kerja



## 5. KESIMPULAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa maka kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengawasan Internal yang telah dilaksanakan di Dinas Sosil Kota Gunungsitoli, memiliki pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,741, Sehingga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,741 > 0,413$ ). Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, dari hasil pengolahan data, dan hasil perhitungan koefisien determinasi maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
  1. Berdasarkan hasil pengolahan data distribusi  $t$  dengan  $dk = 21$  dan taraf signifikan 5% diperoleh  $t_{tabel} = 2,080$ , sedangkan  $t_{hitung} = 4,617$  dengan demikian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,617 > 2,080$ ).
  2. Nilai Koefisien determinasi sebesar 55% pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 45%.
- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ternyata  **$H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak**, sebab  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,617 > 2,080$ ), sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif antara pengawasan internal terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

### 5.2 Saran

Berkenaan dengan Disiplin Kerja dalam kaitannya dengan Pengawasan Internal pada variabel yang mempengaruhinya, ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

- a. Pengawasan Internal di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli, sangat perlu ditingkatkan karena unsur yang sangat penting dalam organisasi adalah pengawasan internal yang telah dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahan sehingga dapat merubah suasana dalam melaksanakan tugas maupun tanggungjawab. Hal ini perlu ditegaskan karena hasil penelitian membuktikan bahwa pengawasan internal mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.
- b. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang pengawasan internal terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara disetiap unit organisasi pemerintahan guna memperluas hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2016. *Prosedur Penelitian*. Suatu Pendekatan Pratik, Revisi. Jakarta. Rineka Cipta.
- Hasibuan Malayu S.P, 2014. *Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Januari 2014. , Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara .
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Hasan M. Iqbal, 2013. *Pokok-pokok Materi Statistik 1. Statistik Deskriptif*, Edisi kedua. Cetakan Kesembilan, September 2013. Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Halsey George D., 2010. *Bagaimana Memimpin dan Pengawasan Pegawai Anda*. Cetakan Kelima, Agustus 2010. Jakarta Penerbit PT. Rineka Cipta.
- <https://www.google-com/pengertian+pengawasan+internal> diakses tanggal 24 November 2021
- Nazir Moh, 2009. *Metode Penelitian*. Cetakan Ketujuh, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Wijayanto ,2011: *Bagaimana Memimpin dan Pengawasan Internal Pegawai*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Ranupandjojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2013 *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfa Beta, Bandung.
- Siagian Sondang P., 2015. *Fungsi-Fungsi Manajerial, Edisi Revisi*, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulbert. 2015. *Studi Ilmu Administrasi*, Bandung: Sinar Baru