

**PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP
KEDISIPLINAN PEGAWAI DALAM PENERAPAN
E-ABSENSI DI SMP NEGERI 38 MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

ALISA DWI ANTIKA
2003100029

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

2025

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

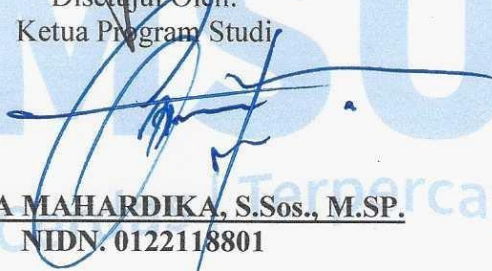
Nama Lengkap : ALISA DWI ANTIKA
N P M : 2003100029
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DALAM PENERAPAN E-ABSENSI DI SMP NEGERI 38 MEDAN

Medan, 20 Januari 2025

Dosen Pembimbing


Dr. DEBAMINZAL, S.Sos., M.Si
NIDN. 01110097201

Disetujui Oleh:
Ketua Program Studi


ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.
NIDN. 0122118801



Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN. 0060017402

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama Lengkap : ALISA DWI ANTIKA

N P M : 2003100029

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Pada hari, tanggal : Jum'at, 27 Desember 2024

W a k t u : 08.15 WIB s.d. Selesai

TIM PENGUJI

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

(.....)

PENGUJI II : Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si

(.....)

PENGUJI III : Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si

(.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP, Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom

SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, Alisa Dwi Antika, NPM 2003100029 menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuai 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 dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan 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 di kemudian hari terbukti pernyataan ini 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 yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, Desember 2024
Yang menyatakan



Alisa Dwi Antika

**PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KEDISIPLINAN
PEGAWAI DALAM PENERAPAN E-ABSENSI DI SMP NEGERI 38
MEDAN**

ALISA DWI ANTIKA
NPM: 2003100029

ABSTRAK

Pengawasan dilakukan untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Selain pengawasan, faktor kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa dukungan karyawan yang disiplin, maka sulit perusahaan atau instansi untuk mewujudkan tujuannya. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan disiplin pegawai adalah masalah kehadiran (absensi) pegawai. E-Absensi merupakan sarana untuk melaporkan kehadiran pegawai dengan menggunakan situs web atau aplikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh pengawasan internal terhadap kedisiplinan pegawai dalam penerapan E-absensi di SMP Negeri 38 Medan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan metode kuantitatif, adapun yang menjadi populasi dan sampel yaitu seluruh pegawai SMP Negeri 38 Medan yang berjumlah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi *product moment*, uji hipotesis secara parsial (uji t), uji koefisien determinasi, dan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan internal berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak, Hal ini menunjukkan apabila pengawasan internal berjalan dengan baik maka akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di SMP Negeri 38 Medan, yang mana semakin baik proses pengawasan internal yang dilakukan maka semakin baik pula tingkat kedisiplinan para pegawai.

Kata Kunci: Pengawasan Internal, Kedisiplinan Pegawai, E-Absensi

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil`alamin puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beriring salam juga penulis persembahkan kepada nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Publik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul skripsi ini: **“Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kedisiplinan Pegawai dalam Penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, yang paling utama yaitu kepada Allah SWT yang selalu memberi kenikmatan kesehatan, keselamatan, kedamaian diri dan kemudahan untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Bapak Suriyanto dan Ibu Mustikawati yang telah merawat, membesarkan, menyayangi, mendidik, serta mendoakan, memberikan dukungan dan pengorbanan baik secara moral maupun materi sehingga

penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik. Dan juga kepada Kakak tercinta Gea Pangesti Antika yang telah memberi motivasi, dukungan dan nasihat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua orang yang telah membantu dalam menulis dan menyelesaikan skripsi ini, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos, M.SP. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Abrar Adhani, S.Sos, M.I.Kom. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dra. Hj. Yurisna Tanjung, M.AP. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dedi Amrizal, S.Sos., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan masukan kepada penulis selama menyusun skripsi.

8. Kepada Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan arahan selama masa perkuliahan.
9. Kepada Seluruh Staf Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang membantu administrasi dan informasi.
10. Bapak Drs. Jamal Husein Harahap. M.Pd, selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 38 Medan.
11. Kepada Seluruh Guru-Guru SMP Negeri 38 Medan yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Kepada teman-teman penulis, teman seperjuangan dalam pembuatan skripsi ini, Putri Permatasari, Nur Ubaidillah Zahro, Yaya Andjani Namira, Silvia Rezani, Sofia Putriyani Purba, Khairun Nisa, Putri Natasya, Nurul Hayati Br Marpaung, Aidah Hardi Syahputri yang telah banyak memberi motivasi dan penyemangat penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi.
13. Kepada teman-teman penulis Ananda Mutiara Syahputri, Nabila Dwi Zahra, yang sudah menemani dan menyemangati penulis sejak masa SMA hingga menyelesaikan skripsi.
14. Kepada seluruh teman-teman Ilmu Administrasi Publik Angkatan 2020 dan seluruh pihak yang telah membantu serta mendukung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas sebagai amal kebaikan, serta tidak lupa penulis juga memohon maaf atas kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini. Penulis menyadari apa yang terkandung dan tertuang dalam skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna baik dari segi teknis maupun materinya. Seiring dengan hal itu, saran dan nasehat yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga akan lebih baik lagi untuk ke depannya, dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan siapa saja yang membacanya. Amin Yarabba Allamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, September 2024
Penulis

ALISA DWI ANTIKA
2003100029

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II URAIAN TEORITIS.....	6
2.1 Pengawasan Internal	6
2.1.1 Pengertian Pengawasan.....	6
2.1.2 Jenis-Jenis Pengawasan	7
2.1.3 Pengawasan Internal	8
2.1.4 Indikator Pengawasan Internal	9
2.2 Kedisiplinan Pegawai	10
2.2.1 Pengertian Disiplin	10
2.2.2 Pengertian Pegawai.....	11
2.2.3 Kedisiplinan Pegawai	12
2.2.4 Indikator Kedisiplinan Pegawai	13
2.3 E-Absensi.....	14
2.4 Anggapan Dasar dan Hipotesis	15
2.4.1 Anggapan Dasar	15
2.4.2 Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Jenis Penelitian.....	18
3.2 Kerangka Konsep	18
3.3 Definisi Operasional	19
3.3.1 Variabel Bebas (Independent Variable).....	20

3.3.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	20
3.4	Populasi dan Sampel.....	21
3.4.1	Populasi.....	21
3.4.2	Sampel.....	22
3.5	Teknik Pengumpulan Data	22
3.6	Teknik Analisis Data.....	23
3.6.1	Uji Korelasi Product Moment	23
3.6.2	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji <i>t</i>).....	24
3.6.3	Uji Koefisien Determinasi	25
3.6.4	Uji Regresi Linier Sederhana	25
3.7	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
3.8	Deskripsi Ringkas Objek Penelitian.....	26
3.8.1	Gambaran Umum SMP Negeri 38 Medan	26
3.8.2	Visi SMP Negeri 38 Medan.....	27
3.8.3	Misi SMP Negeri 38 Medan.....	27
3.8.4	Struktur Organisasi SMP Negeri 38 Medan.....	28
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1	Hasil Penelitian	29
4.1.1	Karakteristik Responden	29
4.1.2	Analisis Variabel Pengawasan Internal.....	31
4.1.3	Analisis Variabel Kedisiplinan Pegawai.....	45
4.1.4	Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	59
4.1.5	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji <i>t</i>)	60
4.1.6	Uji Koefisien Determinasi	61
4.1.7	Uji Regresi Linier Sederhana.....	62
4.2	Pembahasan.....	63
BAB V	PENUTUP.....	68
5.1	Simpulan	68
5.2	Saran	69
DAFTAR PUSTAKA		70
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	30
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	30
Tabel 4.4 Rekapitulasi Responden Variabel Pengawasan Internal (X)	31
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Pengawasan Internal (X)	33
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Untuk Variabel Pengawasan Internal (X)	42
Tabel 4.7 Rekapitulasi Responden Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)	45
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Kedisiplinan Pegawai (Y)	47
Tabel 4.9 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)	56
Tabel 4.10 Interpretasi Koefisien Kolerasi <i>Product Moment</i>	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep	19
Gambar 3.2 Struktur Organisasi	28
Gambar: 4.1 Frekuensi Jawaban X1	34
Gambar: 4.2 Frekuensi Jawaban X2	34
Gambar: 4.3 Frekuensi Jawaban X3	35
Gambar: 4.4 Frekuensi Jawaban X4	36
Gambar: 4.5 Frekuensi Jawaban X5	36
Gambar: 4.6 Frekuensi Jawaban X6	37
Gambar: 4.7 Frekuensi Jawaban X7	38
Gambar: 4.8 Frekuensi Jawaban X8	38
Gambar: 4.9 Frekuensi Jawaban X9	39
Gambar: 4.10 Frekuensi Jawaban X10	40
Gambar: 4.11 Frekuensi Jawaban X11	40
Gambar: 4.12 Frekuensi Jawaban X12	41
Gambar: 4.13 Hasil Histogram Pengawasan Internal	44
Gambar: 4.14 Frekuensi Jawaban Y1	48
Gambar: 4.15 Frekuensi Jawaban Y2	48
Gambar: 4.16 Frekuensi Jawaban Y3	49
Gambar: 4.17 Frekuensi Jawaban Y4	50
Gambar: 4.18 Frekuensi Jawaban Y5	50
Gambar: 4.19 Frekuensi Jawaban Y6	51
Gambar: 4.20 Frekuensi Jawaban Y7	52
Gambar: 4.21 Frekuensi Jawaban Y8	52
Gambar: 4.22 Frekuensi Jawaban Y9	53
Gambar: 4.23 Frekuensi Jawaban Y10	53
Gambar: 4.24 Frekuensi Jawaban Y11	54
Gambar: 4.25 Frekuensi Jawaban Y12	55
Gambar: 4.26 Hasil Histogram Kedisiplinan Pegawai	58
Gambar: 4.27 Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	59
Gambar: 4.28 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	61

Gambar: 4.29 Uji Koefisien Determinasi.....	62
Gambar: 4.30 Uji Regresi Linier Sederhana	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran II	: Rekapitulasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 38 Medan
Lampiran III	: Draf Kuesioner
Lampiran IV	: Tabel Nilai <i>r Product Moment</i>
Lampiran V	: Tabel <i>t</i>
Lampiran VI	: SK – 1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
Lampiran VII	: SK – 2 Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
Lampiran VIII	: SK – 3 Permohonan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran IX	: SK – 4 Undangan Panggilan Seminar Proposal Skripsi
Lampiran X	: SK – 5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
Lampiran XI	: Surat Izin Penelitian
Lampiran XII	: Surat Selesai Penelitian
Lampiran XIII	: Surat Keterangan Menyerahkan Jurnal
Lampiran XIV	: Surat Keterangan Bebas Perpustakaan
Lampiran XV	: SK – 10 Undangan Panggilan Ujian Tugas Akhir Skripsi
Lampiran XVI	: Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengawasan dilakukan untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan tercipta suatu aktifitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauh mana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Apabila pengawasan lemah akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai, dimana banyak tugas–tugas yang tidak terselesaikan, dan jam kerja yang tidak efektif. Konsep pengawasan merupakan bagian dan fungsi manajemen dimana pengawasan sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak bawahannya.

Selain pengawasan, faktor kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau instansi, karena tanpa dukungan karyawan yang disiplin, maka sulit perusahaan atau instansi untuk mewujudkan tujuannya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian terbesar dari sumber daya manusia yang berfungsi menggerakkan roda penyelenggaraan negara. Maka apapun yang dilakukan negara dengan tujuan memakmurkan kesejahteraan masyarakat dapat terwujud dengan baik sejalan dengan tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan publik.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 1, yang dimaksud Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara

tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dan Pasal 4 huruf f disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Sebagai contoh kasus adanya oknum PNS meninggalkan tempat tanpa izin pimpinan ataupun tanpa diketahui pimpinan, adanya kinerja yang buruk dalam memberikan pelayanan dan keterlambatan masuk kerja. Beberapa sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin akan dikenakan sanksi kedisiplinan. Adapun tingkat hukuman disiplin pegawai PNS terbagi tiga yaitu (1) Hukuman disiplin ringan dimana jenis hukumannya berbentuk teguran lisan/tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis, (2) Hukuman disiplin sedang jenis hukumannya berupa penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat, (3) Hukuman disiplin berat dengan jenis hukuman berupa penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat dan tidak hormat.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan disiplin pegawai khususnya PNS adalah masalah kehadiran (absensi) pegawai. Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Dahulu sistem absensi masih menggunakan metode secara manual karena terbukti ampuh untuk merekam data kehadiran para pegawai. Namun, seiring berjalan waktu sistem absensi manual

menjadi tidak akurat karena beberapa pegawai dapat memanipulasi data absensinya. Untuk mencegah pegawai melakukan manipulasi data, maka pemerintah menerapkan sistem absensi secara daring (*online*) atau Sistem Absensi Elektronik (E-Absensi) dengan memanfaatkan gadget dari masing-masing pegawai, yang dimaksud agar data kehadiran PNS yang diperoleh semakin akurat sekaligus meningkatkan disiplin kehadiran pegawai.

E-Absensi merupakan sarana untuk melaporkan kehadiran pegawai dengan menggunakan situs web atau aplikasi. E-Absensi dilengkapi dengan *Global Positioning System* (GPS) dan biometrik yang bisa meminimalkan kecurangan, karena data dan informasi sudah terenkripsi dan disimpan dengan aman secara terpusat. Sistem E-Absensi akan mengumpulkan data informasi pribadi seperti, nama pegawai, nomor induk pegawai (NIP), gelar, jenis kelamin, tanggal lahir, jabatan dan golongan, lokasi koordinat titik pengambilan absensi dan data laporan absensi harian sesuai hari kerja masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018, Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia mengeluarkan peraturan Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel yang berbasis elektronik. Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 48 Tahun 2012 Tentang Pemanfaatan Teknologi Informasi Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, dalam upaya mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan transparansi

dan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efisien. Dengan adanya struktur administrasi yaitu melalui BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Provinsi Sumatera Utara, lalu dilanjutkan oleh DISKOMINFO (Dinas Komunikasi dan Informatika) Provinsi Sumatera Utara, kemudian dilanjutkan kepada Pimpinan pada Setiap OPD (Organisasi Perangkat Daerah) masing-masing, dan dijalankan oleh PNS, CPNS, Tenaga Ahli dan Honorer yang telah terdaftar dengan nomor identitas kerjanya.

SMP Negeri 38 Medan sebelumnya melakukan absensi secara manual yaitu dengan menandatangani buku kehadiran. Namun, hal ini membuat kesulitan dalam mengontrol kehadiran PNS khususnya masuk dan pulang karena adanya titip menitip absen antar pegawai sangat besar. Melalui penerapan E-Absensi data kehadiran yang kemudian akan direkapitulasi setiap sebulan sekali akan sangat sulit untuk dilakukan manipulasi. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kedisiplin Pegawai Dalam Penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengawasan internal dalam penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan?
2. Bagaimana kedisiplinan pegawai dalam penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan internal terhadap kedisiplin pegawai dalam penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengawasan internal dalam penerapan E-absensi di SMP Negeri 38 Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan pegawai dalam penerapan E-absensi di SMP Negeri 38 Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengawasan internal terhadap kedisiplinan pegawai dalam penerapan E-absensi di SMP Negeri 38 Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Bagi Kepala Sekolah SMP Negeri 38 Medan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang mendalam mengenai pengaruh pengawasan internal terhadap kedisiplinan pegawai yang ada di SMP Negeri 38 Medan agar membuat peraturan yang lebih baik dan berkelanjutan untuk memberikan rasa tanggung jawab yang besar bagi pegawai untuk mentaati peraturan.
2. Bagi pegawai di SMP Negeri 38 Medan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pegawai untuk taat akan peraturan yang di buat dan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja di SMP Negeri 38 Medan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan mendorong peneliti untuk menemukan informasi terbaru yang tersedia.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Pengawasan Internal

2.1.1 Pengertian Pengawasan

Menurut (Effendi, 2014) Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil. Menurut (Fahmi, 2014) Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Menurut (Handoko, 2015) Pengawasan (*controlling*) merupakan penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini bersifat positif maupun negatif. Pengawasan positif untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Pengawasan adalah fungsi manajemen yang paling esensial, penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat bersifat positif maupun negatif. Sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi.

2.1.2 Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Makmur dalam (Handoko, 2015) Jenis-jenis pengawasan antara lain:

(a) pengawasan berdasarkan objek, (1) pengawasan terhadap penerimaan negara adalah: a) penerimaan dari pajak dan bea cukai dilakukan oleh Kantor Inspeksi Bea dan Cukai, b) penerimaan dari bukan pajak dilakukan oleh KPKN, (2) pengawasan terhadap pengeluaran negara adalah: a) *wetmatigheid*, pengawasan yang menekankan pada aspek kesesuaian antara praktik pelaksanaan APBN dengan peraturan perundang-undangan yang diberlakukan, b) *rechmatigheid*, pengawasan yang menekankan dari segi legalitas praktik APBN, c) *doelmatigheid*, pengawasan yang menekankan pada pentingnya peranan faktor tolak ukur dalam praktik pelaksanaan APBN; (b) pengawasan menurut sifatnya, (1) pengawasan preventif merupakan pengawasan yang dilakukan sebelum dimulainya suatu kegiatan atau sebelum terjadinya pengeluaran keuangan, (2) pengawasan detektif merupakan sesuatu bentuk pengawasan yang dilakukan dengan meneliti dan mengevaluasi dokumen-dokumen laporan pertanggung jawaban bendahawan. berdasarkan cara melakukan pengawasan detektif dibedakan menjadi dua, yaitu: a) pengawasan dari jauh dilakukan dengan cara meneliti laporan pertanggung jawaban bendahawan beserta bukti-bukti pendukungnya, b) pengawasan dari dekat dilakukan di tempat diselenggarakannya kegiatan administrasi; (c) pengawasan menurut ruang lingkupnya, (1) pengawasan internal dibagi menjadi dua yaitu pengawasan dalam arti sempit, yaitu pengawasan internal yang dilakukan aparat yang berasal dari internal lingkungan departemen atau lembaga yang diawasi. sedangkan pengawasan internal dalam arti luas adalah pengawasan internal yang dilakukan oleh aparat

pengawas yang berasal dari lembaga khusus pengawas yang dibentuk secara internal oleh pemerintah atau lembaga eksekutif, (2) pengawasan eksternal merupakan suatu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung suatu organisasi atau unit kerja terhadap bawahannya dengan tujuan untuk mengetahui atau menilai program kerja yang ditetapkan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, (3) pengawasan fungsional merupakan pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawas fungsional, baik yang berasal dari internal pemerintah, maupun dari lingkungan eksternal.

Menurut (Feriyanto & Triana, 2015) Ada beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan, yaitu: (1) pengawasan intern dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan dan pengawasan ekstern dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan dari luar organisasi yang bertindak atas nama atasan pimpinan organisasi; (2) pengawasan preventif dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan dan pengawasan represif dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan; (3) pengawasan dekat (aktif) dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan dan pengawasan jauh (pasif) pengawasan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggungjawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.

2.1.3 Pengawasan Internal

Menurut Makmur dalam (Handoko, 2015) Pengawasan Internal dibagi menjadi dua yaitu pengawasan dalam arti sempit, yaitu pengawasan internal yang dilakukan

aparatus yang berasal dari internal lingkungan departemen atau lembaga yang diawasi. Sedangkan pengawasan internal dalam arti luas merupakan pengawasan internal yang dilakukan oleh aparat pengawas yang berasal dari lembaga khusus pengawas yang dibentuk secara internal oleh Pemerintah atau lembaga Eksekutif. Menurut (Hery, 2011) Pengawasan Internal terdiri atas kebijakan prosedur yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak bagi manajemen, bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya.

Menurut (Mulyadi, 2016) Pengawasan Internal meliputi struktur organisasi, metode, ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, memajukan efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Internal adalah pengawasan yang dilakukan aparat lingkungan Departemen atau lembaga yang diawasi atau aparat pengawas yang berasal dari lembaga khusus pengawas yang dibentuk secara internal oleh Pemerintah atau lembaga Eksekutif. Untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, memajukan efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

2.1.4 Indikator Pengawasan Internal

Menurut (Handoko, 2015) Indikator pengawasan sebagai berikut: (a) mengamati dengan maksud untuk merasakan kegiatan yang dilakukan manusia cerdas pada proses atau objek, dan memahami pengetahuan tentang fenomena berdasarkan pengetahuan dan ide yang diketahui; (b) inspeksi berkala dan langsung adalah salah satu alat kontrol administratif klasik, namun sangat relevan dan sering

digunakan untuk mengidentifikasi masalah lokasi dan menilai tingkat risiko yang meningkat; (c) pelaporan lisan dan tertulis dimana bawahan menyampaikan berita, informasi, pemberitahuan atau pertanggungjawaban kepada atasannya secara lisan dan tertulis, sesuai dengan hubungan wewenang dan tanggung jawab antara bawahan dengan atasan; (d) evaluasi pelaksanaan dengan demikian merupakan proses yang sistematis dan berkesinambungan untuk menentukan kualitas (nilai dan kepentingan) sesuatu berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Siagian dalam (Nursan & Kahar, 2019) Indikator pengawasan, antara lain: (1) penentuan standar hasil kerja dalam suatu instansi penting untuk dilakukan, penentuan standar tersebut dilakukan dan ditetapkan bersama sebagai alat pengukur suatu pekerjaan; (2) pengukuran hasil pekerjaan merupakan langkah yang dilakukan untuk memperoleh petunjuk apabila terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan; (3) koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi merupakan tindakan yang harus diambil apabila terdapat penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan, pemimpin dapat pula memberikan sanksi ataupun teguran.

2.2 Kedisiplinan Pegawai

2.2.1 Pengertian Disiplin

Menurut Siswanto dalam (Noor, 2016) Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, dan tunduk pada peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tertulis, dan apabila kewajiban dan wewenang yang dilimpahkan itu dilanggar maka sanksi tidak dapat dielakkan. Menurut Flipppo dalam (Atmodiwirjo, 2000) Disiplin

adalah segala upaya untuk mengkoordinasikan perilaku masa depan dengan menggunakan hukum dan penghargaan. Definisi di atas menitikberatkan pada konsep disiplin sebagai upaya menata perilaku seseorang dengan cara yang terbiasa melakukan sesuatu yang seharusnya dirangsang dengan hukuman dan penghargaan.

Menurut (Atmodiwirjo, 2000) Disiplin sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat kaitannya dengan rasionalisme, kesadaran, dan tanpa emosi. Pandangan ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri ketaatan terhadap aturan yang dilakukan dari pertimbangan rasional. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, tunduk, dan tunduk pada peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tertulis, sebagai upaya menata perilaku seseorang dengan cara yang terbiasa melakukan sesuatu yang seharusnya dirangsang dengan hukuman dan penghargaan.

2.2.2 Pengertian Pegawai

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2021) Pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Menurut Widjaja dalam (Sutrisno, 2021) Pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Menurut (Mardiasmo, 2011) Pegawai merupakan orang yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak

tertulis, dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja dengan jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi) yang secara langsung digerakkan oleh seorang atasan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2.3 Kedisiplinan Pegawai

Menurut (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2019) Disiplin pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (Siagian, 2018) Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut (Sutrisno E. , 2011) Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis untuk berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

2.2.4 Indikator Kedisiplinan Pegawai

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2021) Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi sebagai berikut: (a) tujuan dan kemampuan yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan; (b) teladan pimpinan sangat berperan terhadap menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya; (c) balas jasa ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan; (d) keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya; (e) pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku kerja bawahannya; (f) sanksi

hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan; (g) ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan; (h) hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan itu menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Agustini & Dewi, 2019) Ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin sebagai berikut: (1) tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah; (2) tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi; (3) ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik; (4) kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan; (5) tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.3 E-Absensi

Menurut (Andini, 2019) Absensi online adalah pencatatan kehadiran yang memanfaatkan teknologi modern dengan menggunakan sistem cloud yang terhubung dengan database secara realtime dimana sistem cloud tersebut menyimpan data secara otomatis yang kemudian data tersebut bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet. Menurut (Nugroho, 2009)

Absensi adalah ikhtisar kepesertaan pekerja/mahasiswa/instruktur yang memuat rentang waktu kemunculan dan waktu terbang yang panjang serta alasan atau data keikutsertaan. Partisipasi ini berkaitan dengan pemanfaatan yang masih belum maksimal oleh masing-masing organisasi atau lembaga. Uniquemark merupakan asal kata dari bahasa Inggris berarti finger impression. Sidik jari adalah garis-garis pada kulit ujung jari. Sidik jari secara efektif memberikan kisi-kisi yang lebih penting sehingga jari dapat menahan protes lebih kuat.

Menurut (Arifin & Widiyarta, 2021) Absensi online merupakan suatu program atau kebijakan dari pemerintah dengan menghubungkan pengelolaan data kehadiran pegawai dengan internet. Absensi online merupakan pencatatan kehadiran dengan sistem cloud yang terhubung dengan database secara realtime. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa E-Absensi merupakan suatu program atau kebijakan dari pemerintah yang memuat pencatatan kehadiran secara realtime dengan memanfaatkan teknologi modern menggunakan sistem cloud yang terhubung ke database serta memuat rentang waktu kemunculan dan waktu terbang yang panjang serta alasan atau data keikutsertaan.

2.4 Anggapan Dasar dan Hipotesis

2.4.1 Anggapan Dasar

Pengawasan internal dan kedisiplinan pegawai dalam penerapan E-absensi memiliki hubungan yang erat dan tujuan yang saling terkait. Pengawasan internal merupakan pengawasan yang dilakukan aparat lingkungan departemen atau lembaga yang diawasi atau aparat pengawas yang berasal dari lembaga khusus pengawas yang dibentuk secara internal oleh Pemerintah atau lembaga Eksekutif.

Dengan tujuan agar pelaksanaan tugas lembaga peradilan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedisiplinan pegawai merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis untuk berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan tujuan dari kedisiplinan pegawai agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan, serta mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan internal dan kedisiplinan pegawai dalam penerapan E-absensi memiliki hubungan yang erat dan saling mendukung. Keduanya memiliki tujuan yang sejalan, yaitu untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai agar mentaati peraturan atau kebijakan yang ditetapkan dan meningkatkan evaluasi pengawasan internal.

2.4.2 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris (hipotesisi berasal dari kata *hypo* yang berarti bahwa dan *thesa* yang berarti kebenaran). Pernyataan atau dugaan tersebut disebut proposisi dalam suatu penelitian, hipotesis merupakan pedoman karena data yang dikumpulkan adalah data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang dinyatakan dalam hipotesis tersebut.

Menurut (Nurdin & Hartati, 2019) Hipotesis adalah satu kesimpulan sementara, jawaban sementara, dugaan sementara yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variable. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberi baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Untuk menentukan hipotesis dapat dilakukan dengan cara "Jika x maka y". Dari uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: "Jika Pengawasan Internal Berjalan Dengan Baik Maka Berpengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai dalam Pelaksanaan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan".

BAB III

METODE PENELITIAN

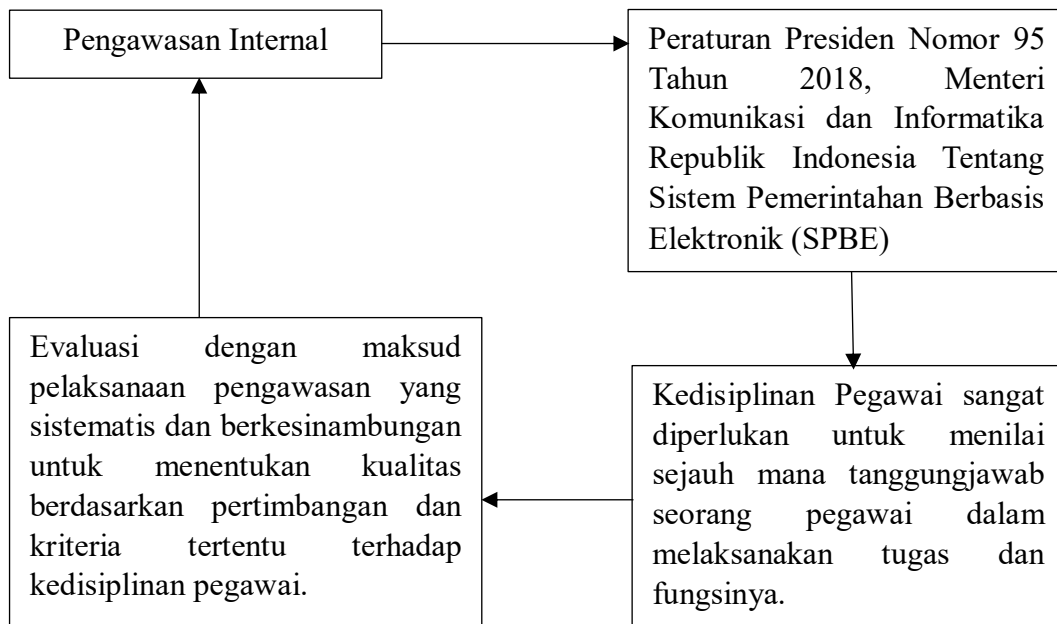
3.1 Jenis Penelitian

Dalam menentukan metode penelitian, terlebih dahulu perlu diketahui jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas didalam penelitian serta memahami makna sebenarnya dari jenis penelitian tersebut sehingga memudahkan untuk melakukan langkah selanjutnya dalam proses analisis data.

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut (Arikunto, 2013) Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut (Arikunto, 2013) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Jadi, penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya.

3.2 Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian hendaknya jelas, ketika tidak jelas maka akan menimbulkan persepsi berbeda. Konsep penelitian adalah persoalan dirumuskan, dan ketika terjadi kesalahan dalam penelitian maka perlu dibatasi untuk menghindari penafsiran yang salah antara peneliti dengan pembaca hasil penelitian.



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Mendefinisikan variabel secara operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa, sehingga variabel tersebut bersifat spesifik (tidak berinterpretasi ganda) dan terukur (*observable* atau *measureable*). Menurut (Nurdin & Hartati, 2019) Definisi operasional mencakup penjelasan tentang nama variabel, definisi variabel, hasil ukur/kategori, skala pengukuran. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Berikut penjelasan kedua variabel tersebut:

3.3.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independennya adalah Pengawasan Internal (X). Adapun yang menjadi indikator dari variabel pengawasan internal sebagai berikut:

- 1) Efektif dengan maksud jika pengawasan berjalan dengan efektif maka akan berpengaruh dengan kedisiplinan pegawai
- 2) Efisien dengan maksud apakah pengawasan dapat berjalan secara efisien atau tidak untuk melihat pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai
- 3) Pelaporan lisan dan tertulis dengan maksud menyampaikan berita, informasi, pemberitahuan atau pertanggungjawaban pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai
- 4) Evaluasi dengan maksud pelaksanaan pengawasan yang sistematis dan berkesinambungan untuk menentukan kualitas berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu terhadap kedisiplinan pegawai

3.3.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karenan adanya variabel bebas (*independent*). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kedisiplinan Pegawai (Y). Adapun indikator variabel dari kedisiplinan pegawai sebagai berikut:

- 1) Teladan Pimpinan sangat berperan terhadap menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya
- 2) Tingkat Kehadiran yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah
- 3) Balas Jasa ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan
- 4) Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan

3.4 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan, dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dan sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

3.4.1 Populasi

Menurut (Handayani, 2020) Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi di SMP Negeri 38 Medan berjumlah 63 orang yang terdiri dari 13 orang guru, 49 orang guru aktif PNS, dan 1 orang PNS pengolah data dan informasi. Dan dalam penelitian ini mengambil

populasi pegawai PNS di SMP Negeri 38 Medan yang berjumlah 50 orang terdiri dari 49 orang guru aktif PNS dan 1 orang PNS pengolah data dan informasi.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki sekaligus menjadi perwakilan atas keseluruhan populasinya. Dalam penelitian ini mengambil sebagian populasi yaitu pegawai PNS di SMP Negeri 38 Medan yang berjumlah 50 orang terdiri dari 49 orang guru aktif PNS dan 1 orang PNS pengolah data dan informasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan informasi data yang menjelaskan permasalahan penelitian. Adapun teknik dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Adapun skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut (Sanusi, 2017) Skala Likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Skala yang digunakan dalam kuesioner skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert

Kategori	Skala Likert
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Anwar Sanusi (2017)

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2019) Analisis data adalah kegiatan mengumpulkan data dari seluruh responden, mengelompokkannya berdasarkan kriteria, melakukan uji pada setiap variabel, sampai dengan menyajikan data setelah di uji. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Data-data yang diperoleh peneliti dalam penelitian selanjutnya akan diklasifikasikan sesuai dengan jenisnya, ditabulasikan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk menganalisisnya, kemudian dengan menggunakan metode korelasi.

3.6.1 Uji Korelasi Product Moment

Uji Korelasi *Product Moment* bertujuan untuk mengukur keeratan hubungan secara linier antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal. Menurut (Sugiyono, 2019) Adapun rumus dari korelasi *product moment* yang digunakan

rumus korelasi pearson product moment yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan Rumusan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar skor tiap-tiap item dengan skor total

X = Jumlah skor tiap-tiap item

Y = Jumlah skor total

n = Jumlah subjek dalam uji coba

Nilai validasi dilihat dalam kolom *corrected item total correlation*. Nilai ini merupakan nilai t hitung, jika t hitung > t tabel maka butir pertanyaan valid. Tetapi t hitung < t tabel maka item tidak valid dengan pengujian *statistical product and service solution (SPSS) 26 for windows*.

3.6.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji signifikan terhadap hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan uji t. Menurut (Sugiyono, 2019) Rumus untuk menguji uji t sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

3.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2011) Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R^2 : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase kontribusi

3.6.4 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Pengawasan Internal (X) dan Kedisiplinan Pegawai (Y). Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1$$

Dimana:

Y = Partisipasi Masyarakat

a = Konstanta

X_1 = Perencanaan Partisipatif

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 38 Medan yang beralamat di Jalan Marelan VII No.99, Kelurahan Terjun, Kecamatan Medan Marelan, Kota Medan. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus sampai September 2024.

3.8 Deskripsi Ringkas Objek Penelitian

3.8.1 Gambaran Umum SMP Negeri 38 Medan

SMP Negeri 38 Medan terletak di Jalan Marelan VII No.99, Kelurahan Terjun, Kecamatan Medan Marelan, Kota Medan. Didirikan pada tahun 1993 dan mulai beroperasi satu tahun setelahnya, yaitu pada tahun 1994. Kepemilikan tanah dan status bangunan di pegang oleh pemerintah dengan luas 7.072 m², sedangkan total luas seluruh bangunan 4.712 m². Saat ini sekolah dikepalai oleh Bapak Drs. Jamal Husein Harahap. M.Pd dan terakreditasi A (amat baik). Nomor Pokok Sekolah Nasional 20107988 dan Nomor Statistik Sekolah 201076011415.

Perjalanan menuju sekolah harus menggunakan kendaraan pribadi, ojek *online* atau ojek pangkalan dengan membayar kisaran harga Rp. 2.000 s/d Rp. 3.000. Fasilitas, profesionalisme guru, lingkungan sekolah yang kondusif dan asri serta berbagai prestasi yang ada di SMP Negeri 38 Medan membuat sekolah ini sebagai sekolah favorit. Kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan mampu mengembangkan program-program dengan seluruh warga sekolah bahkan para orang tua siswa menjadikan sekolah unggul dan semakin terdepan.

3.8.2 Visi SMP Negeri 38 Medan

Visi SMP Negeri 38 Medan, “Mewujudkan Siswa Beriman dan Bertakwa, Berkarakter, Berprestasi, Berwawasan Lingkungan, dan Mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi”.

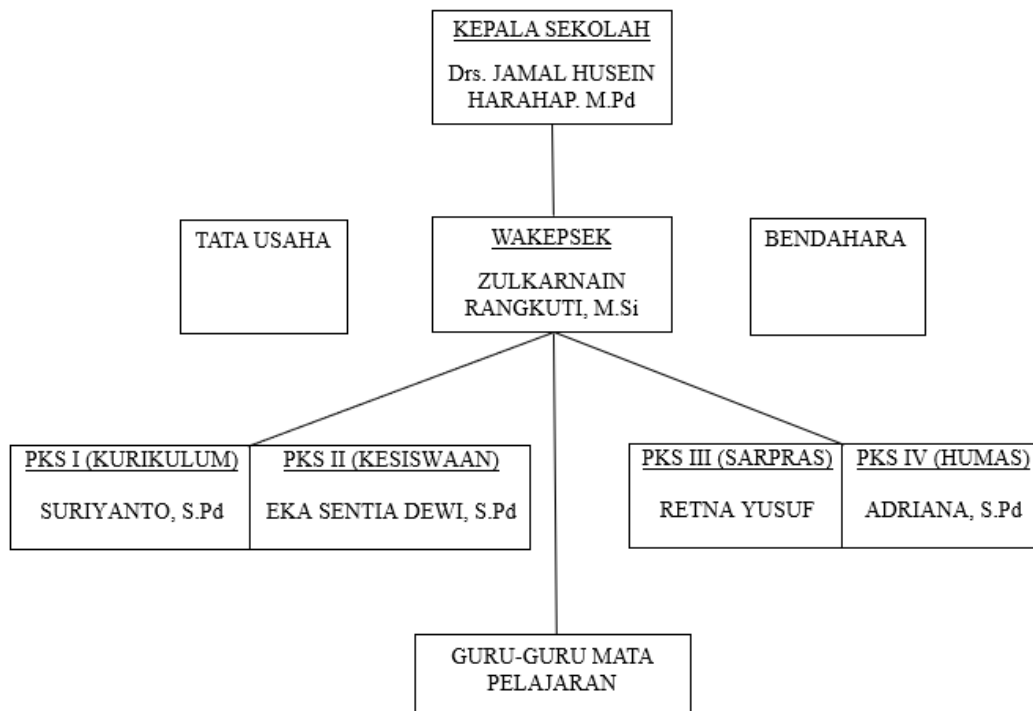
3.8.3 Misi SMP Negeri 38 Medan

Misi SMP Negeri 38 Medan:

- 1) Membimbing Siswa Beriman dan Bertakwa terhadap Tuhan yang Maha Esa Melalui Kegiatan Kegamaan;
- 2) Membudayakan 7-S: Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun, Semangat, dan Sepenuh Hati;
- 3) Membentuk Siswa Duta Literasi dan Duta Karakter;
- 4) Membentuk Siswa Bertanggungjawab, Tertib, dan Berdisiplin Tinggi;
- 5) Membentuk Siswa Berprestasi Melalui Program Pembelajaran Saintifik dengan Cara Mengimplementasikan Kurikulum 2013;
- 6) Membentuk Siswa Berprestasi Tim Unggul Mata Pelajaran, Seni, dan Olah Raga;
- 7) Menyediakan Sarana dan Prasarana yang Asri, Nyaman, dan Ramah Lingkungan;
- 8) Membentuk Siswa Duta Lingkungan Galaksi (Gerakan, Aksi, Lingkungan, Asri, Konservasi, Sehat, dan Indah);
- 9) Membudayakan Siswa Melaksanakan Atm (Ambil, Tabung, dan Manfaatkan) di Lingkungan Sekolah;

- 10) Melaksanakan Program 8 -K: Keamanan, Kebersihan, Keindahan, Ketertiban, Kesejukan, Keridangan, Kekeluargaan. Dan Kegotongroyongan;
- 11) Membentuk Kelompok Belajar Berkemampuan Dasar Teknologi Sederhana dalam Mata Pelajaran IPA;
- 12) Memfasilitasi Siswa Inovatif, Kreatif, dan Mampu Melalui Pembinaan Sumber Daya Manusia.

3.8.4 Struktur Organisasi SMP Negeri 38 Medan



Gambar 3.2 Struktur Organisasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Setelah dilakukan penelitian dan pengumpulan data dilapangan melalui penyebaran kuesioner, maka diperoleh berbagai data tentang keadaan responden yang berkaitan dengan Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kedisiplinan Pegawai dalam Penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan. Data yang diperoleh selama melakukan penelitian merupakan data dengan sampel responden pegawai yang bekerja di SMP Negeri 38 Medan.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	32%
2	Perempuan	34	68%
Total		50	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, diketahui bahwa responden yang bekerja di SMP Negeri 38 Medan terdiri dari 16 orang laki-laki (32%) dan 34 orang perempuan (68%). Sehingga mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

b. Jabatan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Guru	49	98%
2	Pengolah Data dan Informasi	1	2%
Total		50	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan, diketahui bahwa jabatan guru berjumlah 49 orang (98%) dan jabatan pengolah data dan informasi berjumlah 1 orang (2%). Sehingga mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki jabatan sebagai guru.

c. Lama Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-10 Tahun	20	40%
2	11-20 Tahun	8	16%
3	21-30 Tahun	16	32%
4	31-40 Tahun	6	12%
Total		50	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja, diketahui bahwa pegawai dengan lama bekerja 1-10 tahun berjumlah 20 orang (40%), 11-20 tahun berjumlah 8 orang (16%), 21-30 tahun berjumlah 16 orang

30	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	50
31	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	47
34	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	50
35	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	44
36	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	49
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
40	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	52
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
42	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	3	4	4	5	2	3	5	2	4	4	5	3	44
45	4	5	3	2	2	2	4	5	3	3	2	3	38
46	4	3	2	2	5	3	4	4	2	2	4	5	40
47	5	4	3	3	4	5	4	2	4	5	4	3	46
48	2	3	4	5	4	5	3	2	2	4	2	2	38
49	4	5	4	5	2	3	4	2	3	5	3	4	44
50	5	5	5	4	3	4	3	2	3	5	4	3	46
TOTAL													2523

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.4 Skor Kuesioner Untuk Variabel Pengawasan Internal diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel pengawasan internal adalah 60, nilai terendah 12. Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (jarak pengukuran) dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

$$R = 60 - 12$$

$$R = 48$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut:

$I = R$: Jarak Interval

$I = 48 : 3$

$I = 16$

Setelah Interval diketahui maka, diperoleh kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut:

Kategori Tinggi : ≥ 46

Kategori Sedang : 29 – 45

Kategori Rendah : 12 – 28

Adapun untuk menentukan kategori dalam Variabel Bebas (X), maka dapat dilihat dari tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Pengawasan Internal (X)

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah	%
1	Tinggi	≥ 46	42	84%
2	Sedang	29 – 45	7	14%
3	Rendah	12 – 28	1	2%
$\geq$ Total			50	100%

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa frekuensi jawaban pada kategori tinggi sebanyak 42 orang (84%), kategori sedang sebanyak 7 orang (14%), dan kategori rendah sebanyak 1 orang (2%). Dapat diketahui bahwa untuk variabel Pengawasan Internal mayoritas responden menjawab pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan internal memberikan dampak terhadap kedisiplinan pegawai karena rekapitulasi kehadiran pegawai menjadi tolak ukur

pimpinan untuk mengetahui kualitas para pegawainya. Berikut penjelasan setiap indikator pertanyaan:

PI1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	1	2.0	2.0	6.0
	S	23	46.0	46.0	52.0
	SS	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.1 Frekuensi Jawaban X1

Sumber: SPSS

1. Frekuensi jawaban tentang pengawasan dengan bantuan E-Absensi menjadi salah satu upaya untuk melakukan monitoring dan evaluasi para pegawai, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan kurang setuju, 23 orang (46%) menyatakan setuju, dan 24 orang (48%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban sangat setuju tentang pengawasan dengan bantuan E-Absensi menjadi salah satu upaya untuk melakukan monitoring dan evaluasi para pegawai.

PI2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	3	6.0	6.0	8.0
	S	23	46.0	46.0	54.0
	SS	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.2 Frekuensi Jawaban X2

Sumber: SPSS

2. Frekuensi jawaban tentang mempermudah pengawasan internal dalam membuat laporan kepada pimpinan, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 orang (6%) menyatakan kurang setuju, 23 orang (46%) menyatakan setuju, dan 23 orang (46%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju dan sangat setuju tentang mempermudah pengawasan internal dalam membuat laporan kepada pimpinan.

PI3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	2	4.0	4.0	8.0
	S	26	52.0	52.0	60.0
	SS	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.3 Frekuensi Jawaban X3

Sumber: SPSS

3. Frekuensi jawaban tentang kedisiplinan para pegawai semakin meningkat dan proses belajar mengajar menjadi maksimal, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 2 orang (4%) menyatakan kurang setuju, 26 orang (52%) menyatakan setuju, 20 orang (40%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang kedisiplinan para pegawai semakin meningkat dan proses belajar mengajar menjadi maksimal.

PI4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	2	4.0	4.0	6.0
	KS	1	2.0	2.0	8.0
	S	20	40.0	40.0	48.0
	SS	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.4 Frekuensi Jawaban X4

Sumber: SPSS

4. Frekuensi jawaban tentang dengan adanya E-Absensi mempermudah pengawasan internal dalam memantau kehadiran pegawai secara *real time*, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan kurang setuju, 20 orang (40%) menyatakan setuju, dan 26 orang (52%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban sangat setuju tentang dengan adanya E-Absensi mempermudah pengawasan internal dalam memantau kehadiran pegawai secara *real time*.

PI5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	4	8.0	8.0	10.0
	KS	4	8.0	8.0	18.0
	S	26	52.0	52.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.5 Frekuensi Jawaban X5

Sumber: SPSS

5. Frekuensi jawaban tentang penerapan E-Absensi akan menghemat waktu dan mengurangi anggaran instansi, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (8%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (8%) menyatakan kurang setuju, 26 orang (52%) menyatakan setuju, dan 15 orang (30%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang penerapan E-Absensi akan menghemat waktu dan mengurangi anggaran instansi.

PI6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	5	10.0	10.0	14.0
	S	22	44.0	44.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.6 Frekuensi Jawaban X6

Sumber: SPSS

6. Frekuensi jawaban tentang mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pembuatan laporan, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 5 orang (10%) menyatakan kurang setuju, 22 orang (44%) menyatakan setuju, dan 21 orang (42%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pembuatan laporan.

PI7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	6	12.0	12.0	14.0
	S	28	56.0	56.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.7 Frekuensi Jawaban X7

Sumber: SPSS

7. Frekuensi jawaban tentang pimpinan menjadi orang pertama yang mengetahui apabila ada terjadi masalah, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 orang (12%) menyatakan kurang setuju, 28 orang (56%) menyatakan setuju, dan 15 orang (30%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang pimpinan menjadi orang pertama yang mengetahui apabila ada terjadi masalah.

PI8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	6	12.0	12.0	14.0
	KS	2	4.0	4.0	18.0
	S	23	46.0	46.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.8 Frekuensi Jawaban X8

Sumber: SPSS

8. Frekuensi jawaban tentang melalui pelaporan dari pengawasan internal maka pimpinan dapat mengetahui kualitas pegawainya, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 orang (12%) menyatakan tidak setuju, 2 orang (4%) menyatakan kurang setuju, 23 orang (46%) menyatakan setuju,

dan 18 orang (36%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang melalui pelaporan dari pengawasan internal maka pimpinan dapat mengetahui kualitas pegawainya.

PI9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	2	4.0	4.0	6.0
	KS	4	8.0	8.0	14.0
	S	25	50.0	50.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.9 Frekuensi Jawaban X9

Sumber: SPSS

9. Frekuensi jawaban tentang pengawasan dilakukan untuk menghindari kesalahan pelaporan dari pegawai, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (8%) menyatakan kurang setuju, 25 orang (50%) menyatakan setuju, dan 18 orang (36%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang pengawasan dilakukan untuk menghindari kesalahan pelaporan dari pegawai.

PI10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	2	4.0	4.0	8.0
	S	24	48.0	48.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.10 Frekuensi Jawaban X10

Sumber: SPSS

10. Frekuensi jawaban tentang pengawasan internal selalu melakukan rekapitulasi absensi yang dibandingkan setiap bulannya sebagai tolak ukur disiplin pegawai, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 2 orang (4%) menyatakan kurang setuju, 24 orang (48%) menyatakan setuju, dan 22 orang (44%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang pengawasan internal selalu melakukan rekapitulasi absensi yang dibandingkan setiap bulannya sebagai tolak ukur disiplin pegawai.

PI11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	2	4.0	4.0	6.0
	KS	1	2.0	2.0	8.0
	S	28	56.0	56.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.11 Frekuensi Jawaban X11

Sumber: SPSS

11. Frekuensi jawaban tentang pengawasan internal membantu pimpinan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan kurang setuju, 28 orang (56%) menyatakan setuju, dan 18 orang (36%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang pengawasan internal membantu pimpinan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai.

PI12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	5	10.0	10.0	14.0
	S	26	52.0	52.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.12 Frekuensi Jawaban X12

Sumber: SPSS

12. Frekuensi jawaban tentang pimpinan menindaklanjuti hasil rekapitulasi absensi pegawai, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 5 orang (10%) menyatakan kurang setuju, 26 orang (52%) menyatakan setuju, dan 17 orang (34%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang pimpinan menindaklanjuti hasil rekapitulasi absensi pegawai.

Tabel 4.6 Skor Kuesioner Untuk Variabel Pengawasan Internal (X)

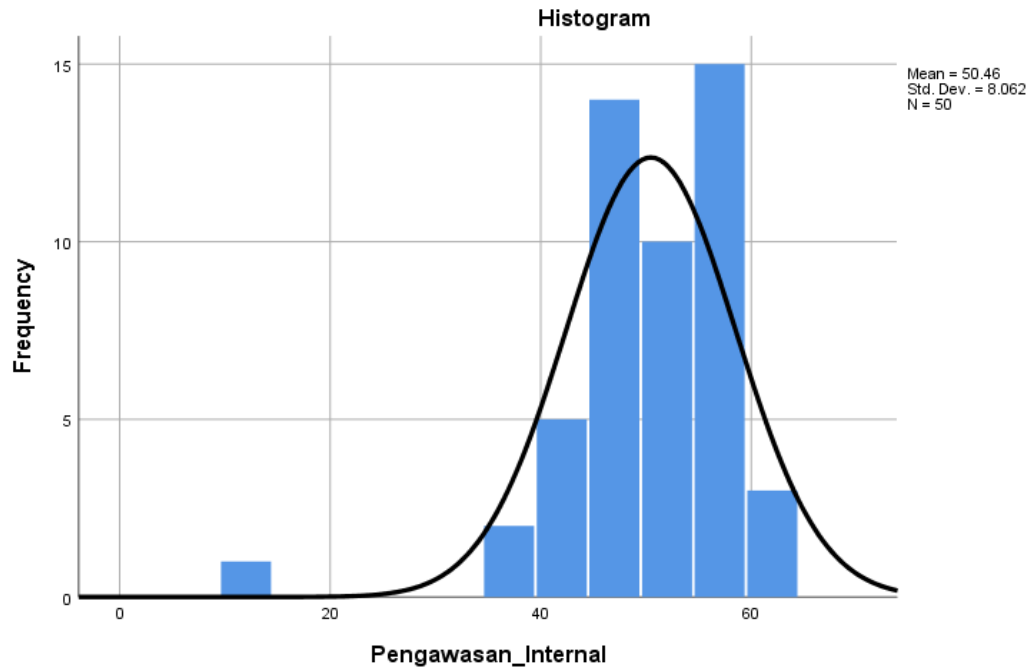
No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Pengawasan dengan bantuan E-Absensi menjadi salah satu upaya untuk melakukan monitoring dan evaluasi para pegawai	1	2	1	2	1	2	23	46	24	48	50	100
2. Mempermudah pengawasan internal dalam membuat laporan kepada pimpinan	1	2	0	0	3	6	23	46	23	46	50	100
3. Kedisiplinan para pegawai semakin meningkat dan proses belajar mengajar menjadi maksimal	1	2	1	2	2	4	26	52	20	40	50	100
4. Dengan adanya E-Absensi mempermudah pengawasan internal dalam memantau kehadiran pegawai secara <i>real time</i>	1	2	2	4	1	2	20	40	26	52	50	100
5. Penerapan E-Absensi akan menghemat waktu dan mengurangi anggaran instansi	1	2	4	8	4	8	26	52	15	30	50	100
6. Mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pembuatan laporan	1	2	1	2	5	10	22	44	21	42	50	100
7. Pimpinan menjadi orang pertama yang mengetahui apabila ada terjadi masalah	1	2	0	0	6	12	28	56	15	30	50	100
8. Melalui pelaporan dari pengawasan internal maka	1	2	6	12	2	4	23	46	18	36	50	100

pimpinan dapat mengetahui kualitas pegawainya												
9. Pengawasan dilakukan untuk menghindari kesalahan pelaporan dari pegawai	1	2	2	4	4	8	25	50	18	36	50	100
10. Pengawasan internal selalu melakukan rekapitulasi absensi yang dibandingkan setiap bulannya sebagai tolak ukur disiplin pegawai	1	2	1	2	2	4	24	48	22	44	50	100
11. Pengawasan internal membantu pimpinan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai	1	2	2	4	1	2	28	56	18	36	50	100
12. Pimpinan menindaklanjuti hasil rekapitulasi absensi pegawai	1	2	1	2	5	10	26	52	17	34	50	100

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel pengawasan internal, maka dapat disimpulkan mayoritas menjawab setuju mulai dari indikator efektif, efisien, pelaporan, dan evaluasi. Maka diambil kesimpulan bahwa pengawasan internal yang dilakukan di SMP Negeri 38 Medan berjalan dengan baik, yang dapat dilihat dari jawaban para responden dan keadaan lapangan yang menunjukkan bahwa dengan adanya pengawasan internal dapat mempermudah pimpinan dalam memantau pegawai secara *real time*.

Berikut terlampir hasil histogram dari hasil variabel pengawasan internal:



Gambar: 4.13 Hasil Histogram Pengawasan Internal

Dari hasil rekapitulasi responden menunjukkan variabel pengawasan internal memiliki nilai rata-rata 50,46 kategori sangat setuju. Maka dapat disimpulkan pengawasan internal didalam SMP Negeri 38 Medan sudah berjalan dengan baik, seperti melakukan rekapitulasi absensi yang dibandingkan setiap bulannya sebagai tolak ukur disiplin pegawai.

4.1.3 Analisis Variabel Kedisiplinan Pegawai

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti sebagai berikut:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Responden Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)

[illegible]

33	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	49
34	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	53
35	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	44
36	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	44
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	45
38	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	52
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	56
40	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	52
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
42	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	52
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	3	2	3	2	3	4	5	2	4	5	3	4	40
45	5	4	2	3	5	4	4	5	4	2	3	4	45
46	3	4	5	5	3	4	3	5	3	5	3	5	48
47	2	3	5	3	4	2	3	5	3	5	3	5	43
48	4	3	2	4	5	3	2	4	5	3	2	5	42
49	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	5	48
50	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	37
TOTAL													2480

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.7 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kedisiplinan Pegawai diketahui bahwa nilai tertinggi jawaban responden terhadap variabel kedisiplinan pegawai adalah 60, nilai terendah 12. Dengan demikian dapat ditentukan nilai R (jarak pengukuran) dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

$$R = 60 - 12$$

$$R = 48$$

Dengan demikian pula lebar interval (I) dengan rumus sebagai berikut:

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

$$I = 48 : 3$$

$$I = 16$$

Setelah Interval diketahui maka, diperoleh kategori jawaban dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut:

Kategori Tinggi : ≥ 46

Kategori Sedang : 29 – 45

Kategori Rendah : 12 – 28

Adapun untuk menentukan kategori dalam Variabel Terikat (Y), maka dapat dilihat dari tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Kedisiplinan Pegawai (Y)

No	Kategori	Frekuensi	Jumlah	%
1	Tinggi	≥ 46	38	76%
2	Sedang	29 – 45	11	22%
3	Rendah	12 – 28	1	2%
$\geq$ Total			50	100%

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa frekuensi jawaban pada kategori tinggi sebanyak 38 orang (76%), kategori sedang sebanyak 11 orang (22%), dan kategori rendah sebanyak 1 orang (2%). Dapat diketahui bahwa untuk variabel Kedisiplinan Pegawai mayoritas responden menjawab pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan akan selalu menjadi contoh bagi para bawahannya dan E-Absensi yang telah diterapkan di SMP Negeri 38 Medan dapat dijadikan acuan dalam peningkatan disiplin pegawai. Berikut penjelasan setiap indikator pertanyaan:

KP1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	2	4.0	4.0	8.0
	S	17	34.0	34.0	42.0
	SS	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.14 Frekuensi Jawaban Y1

Sumber: SPSS

1. Frekuensi jawaban tentang pimpinan yang baik dalam hal kehadiran akan dicontoh oleh bawahannya, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 2 orang (4%) menyatakan kurang setuju, 17 orang (34%) menyatakan setuju, dan 29 orang (58%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban sangat setuju tentang pimpinan yang baik dalam hal kehadiran akan dicontoh oleh bawahannya.

KP2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	3	6.0	6.0	10.0
	S	20	40.0	40.0	50.0
	SS	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.15 Frekuensi Jawaban Y2

Sumber: SPSS

2. Frekuensi jawaban tentang seorang pimpinan harus menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%)

menyatakan tidak setuju, 3 orang (6%) menyatakan kurang setuju, 20 orang (40%) menyatakan setuju, dan 25 orang (50%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban sangat setuju tentang seorang pimpinan harus menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku.

KP3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	3	6.0	6.0	8.0
	KS	6	12.0	12.0	20.0
	S	22	44.0	44.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.16 Frekuensi Jawaban Y3

Sumber: SPSS

3. Frekuensi jawaban tentang pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 orang (6%) menyatakan tidak setuju, 6 orang (12%) menyatakan kurang setuju, 22 orang (44%) menyatakan setuju, dan 18 orang (36%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

KP4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	2	4.0	4.0	8.0
	S	25	50.0	50.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.17 Frekuensi Jawaban Y4

Sumber: SPSS

4. Frekuensi jawaban tentang dengan adanya E-Absensi membuat pegawai hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 2 orang (4%) menyatakan kurang setuju, 25 orang (50%) menyatakan setuju, dan 21 orang (42%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang dengan adanya E-Absensi membuat pegawai hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.

KP5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	4	8.0	8.0	10.0
	S	24	48.0	48.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.18 Frekuensi Jawaban Y5

Sumber: SPSS

5. Frekuensi jawaban tentang E-Absensi sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju,

4 orang (8%) menyatakan kurang setuju, 24 orang (48%) menyatakan setuju, dan 21 orang (42%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang E-Absensi sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja.

KP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	4	8.0	8.0	12.0
	S	29	58.0	58.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.19 Frekuensi Jawaban Y6

Sumber: SPSS

6. Frekuensi jawaban tentang pegawai mampu memprioritaskan pekerjaan dan tidak pernah meninggalkan kantor dengan alasan keperluan pribadi, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (8%) menyatakan kurang setuju, 29 orang (58%) menyatakan setuju, dan 15 orang (30%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang pegawai mampu memprioritaskan pekerjaan dan tidak pernah meninggalkan kantor dengan alasan keperluan pribadi.

KP7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	6	12.0	12.0	16.0
	S	21	42.0	42.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.20 Frekuensi Jawaban Y7
Sumber: SPSS

7. Frekuensi jawaban tentang insentif yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan semangat yang lebih dalam bekerja, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 6 orang (12%) menyatakan kurang setuju, 21 orang (42%) menyatakan setuju, dan 21 orang (42%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban sangat setuju dan setuju tentang insentif yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan semangat yang lebih dalam bekerja.

KP8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	5	10.0	10.0	12.0
	KS	5	10.0	10.0	22.0
	S	22	44.0	44.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.21 Frekuensi Jawaban Y8
Sumber: SPSS

8. Frekuensi jawaban tentang insentif yang kurang memuaskan akan mempengaruhi kedisiplinan, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang (10%) menyatakan tidak setuju, 5 orang (10%) menyatakan kurang setuju, 22 orang (44%) menyatakan setuju, dan 17 orang (34%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang insentif yang kurang memuaskan akan mempengaruhi kedisiplinan.

KP9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	2	4.0	4.0	6.0
	KS	13	26.0	26.0	32.0
	S	25	50.0	50.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.22 Frekuensi Jawaban Y9

Sumber: SPSS

9. Frekuensi jawaban tentang tunjangan yang disediakan sudah sesuai dengan kebutuhan, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (26%) menyatakan kurang setuju, 25 orang (50%) menyatakan setuju, dan 9 orang (18%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang tunjangan yang disediakan sudah sesuai dengan kebutuhan.

KP10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	2	4.0	4.0	6.0
	KS	8	16.0	16.0	22.0
	S	25	50.0	50.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.23 Frekuensi Jawaban Y10

Sumber: SPSS

10. Frekuensi jawaban tentang sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, dapat diketahui bahwa 1 orang

(2%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (16%) menyatakan kurang setuju, 25 orang (50%) menyatakan setuju, dan 14 orang (28%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.

KP11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	2	4.0	4.0	6.0
	KS	4	8.0	8.0	14.0
	S	25	50.0	50.0	64.0
	SS	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.24 Frekuensi Jawaban Y11

Sumber: SPSS

11. Frekuensi jawaban tentang dengan mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (8%) menyatakan kurang setuju, 25 orang (50%) menyatakan setuju, dan 18 orang (36%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang dengan mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja.

KP12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	1	2.0	2.0	4.0
	KS	7	14.0	14.0	18.0
	S	29	58.0	58.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gambar: 4.25 Frekuensi Jawaban Y12

Sumber: SPSS

12. Frekuensi jawaban tentang hukuman yang diberikan akan mempengaruhi kinerja pegawai, dapat diketahui bahwa 1 orang (2%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 7 orang (14%) menyatakan kurang setuju, 29 orang (58%) menyatakan setuju, dan 12 orang (24%) menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jawaban setuju tentang hukuman yang diberikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 4.9 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Pimpinan yang baik dalam hal kehadiran akan dicontoh oleh bawahannya	1	2	1	2	2	4	17	34	29	58	50	100
2. Seorang pimpinan harus menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	1	2	1	2	3	6	20	40	25	50	50	100
3. Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	1	2	3	6	6	12	22	44	18	36	50	100
4. Dengan adanya E-Absensi membuat pegawai hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	1	2	1	2	2	4	25	50	21	42	50	100
5. E-Absensi sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja	1	2	0	0	4	8	24	48	21	42	50	100
6. Pegawai mampu memprioritaskan pekerjaan dan tidak pernah meninggalkan kantor dengan	1	2	1	2	4	8	29	58	15	30	50	100

alasan keperluan pribadi												
--------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

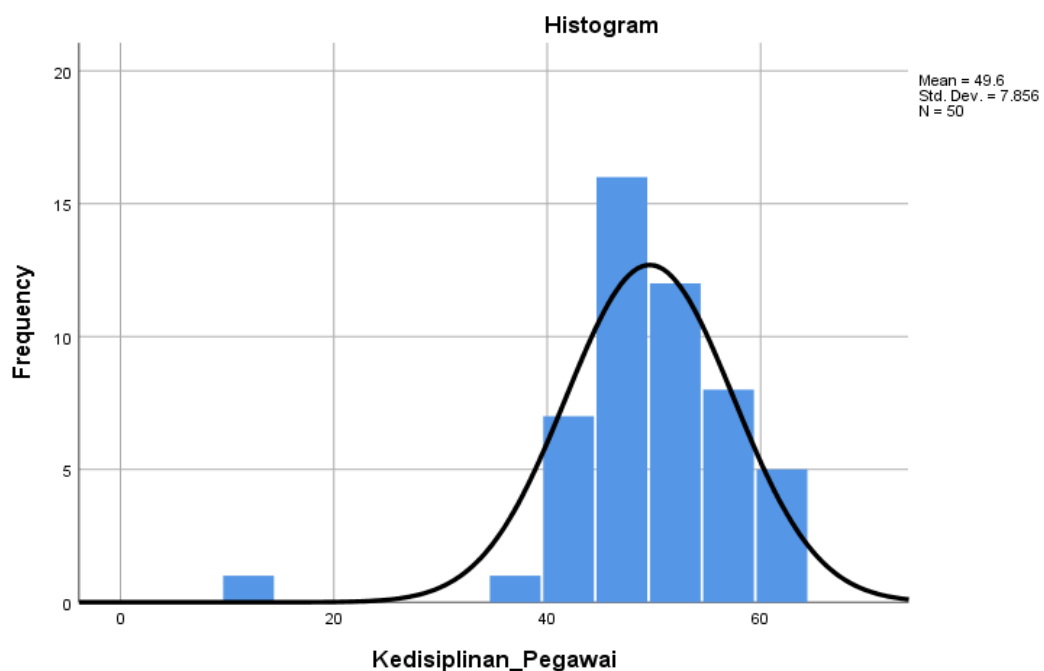
7. Insentif yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	1	2	1	2	6	12	21	42	21	42	50	100
8. Insentif yang kurang memuaskan akan mempengaruhi kedisiplinan	1	2	5	10	5	10	22	44	17	34	50	100
9. Tunjangan yang disediakan sudah sesuai dengan kebutuhan	1	2	2	4	13	26	25	50	9	18	50	100
10. Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai	1	2	2	4	8	16	25	50	14	28	50	100
11. Dengan mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja	1	2	2	4	4	8	25	50	18	36	50	100
12. Hukuman yang diberikan akan mempengaruhi kinerja pegawai	1	2	1	2	7	14	29	58	12	24	50	100

Sumber: Data Penelitian 2024

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel kedisiplinan pegawai, maka dapat disimpulkan mayoritas menjawab setuju mulai dari indikator teladan pimpinan, tingkat kehadiran, balas jasa, dan sanksi hukuman.

Maka diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan pegawai di SMP Negeri 38 Medan telah diterapkan dengan baik yang mana hal tersebut dapat dilihat dari meningkatnya kehadiran pegawai, seperti hadir tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dan hal tersebut sudah diterapkan oleh Kepala SMP Negeri 38 Medan dan seluruh pegawai yang ada didalamnya.

Berikut terlampir hasil histogram dari variabel kedisiplinan pegawai :



Gambar: 4.26 Hasil Histogram Kedisiplinan Pegawai

Dari hasil rekapitulasi responden menunjukkan variabel kedisiplinan pegawai memiliki rata-rata 49,6 kategori sangat setuju. Maka dapat disimpulkan tingkat kedisiplinan pegawai di SMP Negeri 38 Medan sudah berjalan dengan baik, seperti hadir tepat waktu dan pulang sesuai jam kerja yang telah ditentukan.

4.1.4 Uji Korelasi *Product Moment*

Adapun untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel (X) pengawasan internal dengan variabel (Y) kedisiplinan pegawai sebagai berikut:

Correlations		Pengawasan Internal	Kedisiplinan Pegawai
Pengawasan Internal	Pearson Correlation	1	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kedisiplinan Pegawai	Pearson Correlation	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar: 4.27 Uji Korelasi *Product Moment*

Sumber: SPSS

Berdasarkan uji korelasi *product moment* menggunakan SPSS maka diperoleh nilai 0,896. Untuk mencari perbandingannya maka dapat dilihat r tabel taraf signifikan 5% dengan $n = 50$ yaitu 0,279. Dari hal tersebut maka nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel *product moment* yakni $0,896 > 0,279$. Menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel pengawasan internal dengan variabel kedisiplinan pegawai. Selain itu untuk pengukuran seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dengan cara menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi *product moment* yaitu:

Tabel 4.10 Interpretasi Koefisien Kolerasi *Product Moment*

Interpretasi	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: Sugiyono 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel bebas (X) pengawasan internal dengan variabel terikat (Y) kedisiplinan pegawai adalah 0,896 yang berada pada tingkat interpretasi sangat kuat, yakni antara (0,80 – 1,000) dengan demikian terdapat hubungan yang sangat kuat antara pengawasan internal dengan kedisiplinan pegawai.

4.1.5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji *t*)

Untuk menguji ada atau tidak pengaruh variabel (X) pengawasan internal terhadap variabel (Y) kedisiplinan pegawai, maka perlu diuji signifikan dengan uji *t* sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.561	3.197		1.740
	Pengawasan Internal	.873	.063	.896	13.948

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai

Gambar: 4.28 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Sumber: SPSS

Untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dari nilai signifikan yang harus $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk mengukur tabel menggunakan rumus:

$$df = n - 2$$

Keterangan:

df : *Degree Of Freedom* atau Derajat Kebebasan

n : Besarnya Sampel

Dari rumus di atas dapat diketahui bahwa *degree of freedom* atau derajat kebebasan yang dimiliki adalah 48 menghasilkan nilai t_{tabel} 1,677. Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa variabel pengawasan internal memiliki nilai t_{hitung} sebesar 13,948 dan t_{tabel} 1,677, dengan probabilitas $sig < 0,000 < \alpha = 0,05$. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan internal berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

4.1.6 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh pengawasan internal terhadap kedisiplinan pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.896 ^a	.802	.798	3.531
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Internal

Gambar: 4.29 Uji Koefisien Determinasi

Sumber: SPSS

Nilai R Square diketahui 0,802 atau 80,2% yang menunjukkan pengaruh pengawasan internal terhadap kedisiplinan pegawai hanya 80,2%. Sedangkan sisanya sebesar 19,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4.1.7 Uji Regresi Linier Sederhana

Uji Regresi Linier Sederhana untuk menentukan pengaruh pada perubahan variabel pengawasan internal terhadap variabel kedisiplinan pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, sebagai berikut:

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.561	3.197	
	Pengawasan Internal	.873	.063	.896

Gambar: 4.30 Uji Regresi Linier Sederhana

Sumber: SPSS

Dari perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS, di dapat hasil:

$$a = 5,561$$

$$b = 0,873$$

Berdasarkan Gambar di atas, maka persamaan regresi linear sederhana yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,561 + 0,873X$$

Keterangan:

a) Nilai $a = 5,561$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu pengawasan internal dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka nilai kedisiplinan pegawai (Y) adalah sebesar 5,561.

b) Nilai koefisien regresi $X = 0,873$ menunjukkan apabila pengawasan internal mengalami kenaikan setiap satu-satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kedisiplinan pegawai pada penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan sebesar 0,873.

Hasil persamaan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) bertanda positif, yaitu 5,561 artinya apabila pengawasan internal dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kedisiplinan pegawai mengalami peningkatan, sedangkan jika dilihat dari nilai koefisien regresi X dengan nilai 0,873 menunjukkan bahwa kenaikan kedisiplinan pegawai terjadi apabila pengawasan internal mengalami peningkatan.

4.2 Pembahasan

Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan atau pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai akan dibandingkan dengan sasaran standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan kerja sangat penting dalam setiap pekerjaan sebab melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan suatu instansi. Setiap instansi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para pegawainya.

Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan dalam upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai untuk

bekerja secara kooperatif. Karena disiplin yang baik akan tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah ditetapkan dalam upaya menegakkan disiplin, perlu adanya teladan seorang pimpinan. Pimpinan memiliki pengaruh yang besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan bagi bawahannya. Apabila pimpinan memiliki teladan yang baik, maka kedisiplinan pegawai juga ikut baik karena pimpinan ikut berperan dalam menciptakan kedisiplinan pegawai.

Adapun pelaksanaan pengawasan internal di SMP Negeri 38 Medan terhadap kedisiplinan pegawai telah berjalan dengan baik, karena adanya pimpinan yang menjadi contoh untuk para pegawainya. Untuk menunjang pelaksanaan kegiatan berjalan dengan baik, pimpinan melakukan peninjauan serta menindaklanjuti hasil rekapitulasi E-Absensi yang menjadi salah satu faktor penentu guna melihat tingkat kedisiplinan pegawai. Para pegawai di SMP Negeri 38 Medan telah menerapkan sikap disiplin dengan baik, hal ini mengacu pada indikator teladan pimpinan, tingkat kehadiran, balas jasa, dan sanksi hukuman.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel (X) pengawasan internal dengan variabel (Y) kedisiplinan pegawai, maka dilakukan uji korelasi *product moment*. Nilai r tabel taraf signifikan 5% dengan $n = 50$ yaitu 0,279. Dari hal tersebut maka nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel *product moment* yakni $0,896 > 0,279$. Dengan kata lain, hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel pengawasan internal dengan

variabel kedisiplinan pegawai. Yang mana tingkat korelasi antara pengawasan internal dengan kedisiplinan pegawai adalah sebesar 0,896 yang berada pada tingkat interpretasi sangat kuat, yakni antara (0,80 – 1,000) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara pengawasan internal dengan kedisiplinan pegawai.

Untuk menguji ada atau tidak pengaruh pengawasan internal terhadap kedisiplinan pegawai, maka dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji t). Diketahui bahwa *degree of freedom* atau derajat kebebasan adalah 48 menghasilkan nilai t_{tabel} 1,677. Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa variabel pengawasan internal memiliki nilai t_{hitung} sebesar 13,948 dan t_{tabel} 1,677, dengan probabilitas $sig < 0,000 < \alpha = 0,05$. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan internal berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh pengawasan internal terhadap kedisiplinan pegawai maka dilakukan uji koefisien determinasi. Nilai R Square diketahui 0,802 atau 80,2% yang menunjukkan pengaruh pengawasan internal terhadap kedisiplinan pegawai hanya 80,2%. Sedangkan sisanya sebesar 19,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk menentukan pengaruh pada perubahan variabel pengawasan internal terhadap variabel kedisiplinan pegawai yang secara teoritis terdapat hubungan fungsional, maka dilakukan uji regresi linier sederhana. Dari perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS, di dapat hasil $a = 5,561$, dan $b = 0,873$ maka dapat

diformulasikan dengan $Y = 5,561 + 0,873X$. Jika variabel pengawasan internal dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka nilai kedisiplinan pegawai (Y) adalah sebesar 5,561. Apabila pengawasan internal mengalami kenaikan setiap satu-satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kedisiplinan pegawai pada penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan sebesar 0,873.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban kuesioner variabel pengawasan internal dapat disimpulkan dari semua pernyataan mulai dari indikator efektif, efisien, pelaporan, dan evaluasi, mayoritas responden menjawab pada kategori tinggi maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan internal telah dilaksanakan di SMP Negeri 38 Medan.
2. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban kuesioner variabel kedisiplinan pegawai dapat disimpulkan dari semua pernyataan mulai dari indikator teladan pimpinan, tingkat kehadiran, balas jasa, dan sanksi hukuman, mayoritas responden menjawab pada kategori tinggi maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai telah mengalami peningkatan di SMP Negeri 38 Medan.
3. Berdasarkan kaitan antara pengawasan internal terhadap kedisiplinan pegawai, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan internal memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan apabila pengawasan internal berjalan dengan baik maka akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di SMP Negeri 38 Medan, yang mana semakin baik proses pengawasan internal yang dilakukan maka semakin baik pula tingkat kedisiplinan para pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, penulis memberi saran mengenai penelitian ini sebagai berikut:

1. Diharapkan SMP Negeri 38 Medan kedepannya lebih meningkatkan lagi pengawasan internal secara ketat, karena dengan adanya laporan dari pengawasan internal dapat mempermudah pimpinan untuk segera menindaklanjuti pegawai yang tidak dapat bekerja secara profesional agar pegawai tersebut tidak melakukan pelanggaran yang berulang-ulang.
2. Diharapkan kepada Kepala Sekolah SMP Negeri 38 Medan untuk tetap menjadi contoh yang baik dalam hal kedisiplinan yang mana hal tersebut akan memberikan motivasi bagi para pegawai lainnya untuk selalu mematuhi peraturan dan tata tertib dalam bekerja.
3. Diharapkan dalam penerapan E-Absensi, agar pengawasan internal dan pegawai di SMP Negeri 38 Medan mampu bekerja sama dalam meningkatkan kedisiplinan sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. I., & Dewi, A. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7191-7218.
- Andini, T. (2019, February 11). *4 Keuntungan Menggunakan Absensi Online*. Retrieved from Weefer.co.id: <https://www.weefer.co.id/2019/02/4-keuntungan-menggunakan-absensi-online/>
- Arifin, M., & Widiyarta, A. (2021). Efektifitas Absensi Online dalam Disiplin Kerja di Kantor Imigrasi Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Administrasi Negara*, 35-57.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: PR Rineka Cipta.
- Atmodiwirjo, S. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Ardadizya Jaya.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen 3 in 1 : Untuk Mahasiswa dan Umum*. Kebumen: Media Tera.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hery. (2011). *Teori Akuntansi*. Jakarta: Kencana.
- Mardiasmo. (2011). *Perpajakan Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, H. T. (2016). Analisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bandar Udara H. Asan di Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 61-72.
- Nugroho, E. (2009). *Biometrika Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*. Yogyakarta: Andi Offset.

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.

Nursan, & Kahar, F. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa). *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 37-47.

Sanusi, A. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Salemba Empat.

Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 22-49.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, T. (2021). Pengaruh Lima Faktor Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai MI Darussalam Sidoarjo. *Jurnal Manajemen*, 1-14.

Peraturan Perundang-undangan:

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018, Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia mengeluarkan peraturan Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Peraturan Gubernur Nomor 25 Tahun 2018, tentang Sistem Informasi Manajemen

Kepegawaian atau Pelayanan Administrasi Kepegawaian Tanpa Kertas

LAMPIRAN

Dokumentasi di SMP Negeri 38 Medan



Rekapitulasi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 38 Medan

8/29/24, 10:20 AM

LAPORAN REKAPITULASI DISIPLIN KERJA

REKAPITULASI DISIPLIN KERJA
UPT SMP NEGERI 38 DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MEDAN
KOTA MEDAN

Bulan: Juni 2024

No	NAMA	NIP	GOL	JABATAN	JUMLAH HARI KERJA	HADIR	TIDAK HADIR (TH)	MASUK KERJA			PULANG KERJA		KETERANGAN KEHADIRAN			KETERANGAN TIDAK HADIR					KET
								TW	T1	T2	TW	PC	PDD	PLD	D	C	S	TB	BK	TK	
1	MILA SARI, S.Pd	199109022022212007		Guru	22	22	0	21	0	1	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	WINRY MAYURI, S.Pd	199305202023212016		Guru	22	22	0	19	2	1	20	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	DAHLIA, S.T	198412252022212006		Guru	22	16	6	14	1	1	16	0	5	0	0	6	0	0	0	0	
4	MUHAMMAD HABIB HIDAYAT, S.Pd	199609012023211003		Guru	22	22	0	12	5	5	15	7	0	0	0	0	0	0	0	0	
5	DEWI GANTINI, S.Pd	197208052022212002		Guru	22	22	0	20	0	2	21	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
6	YENNI MUHARNI CHANIAGO, S.Pd	197601192022212002		Guru	22	16	6	15	0	1	16	0	0	0	0	6	0	0	0	0	
7	ELVINA ROSY SIREGAR, S.S	198010062022212007		Guru	22	22	0	20	1	1	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
8	SERLIAN SINAGA, S.Pd	198006272022212013		Guru	22	22	0	21	0	1	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
9	FATMA ZULIKA, S.Pd	199207232022212006		Guru	22	22	0	18	1	3	19	3	0	0	0	0	0	0	0	0	
10	KRISNITA BR PERANGIN ANGIN, S.Pd	198412202022212013		Guru	22	15	7	14	0	1	12	3	0	0	0	6	0	0	0	1	
11	LAILAN SYAFIRA, S.Pd	199003252022212008		Guru	22	15	7	8	2	5	13	2	0	0	0	6	0	0	0	1	
12	FAIZATUN HUSNA, S.Pd	198509232023212005		Guru	22	20	2	10	7	3	19	1	0	0	0	0	0	0	0	2	
13	BARITA SIRAIT, S.Pd	196712302022211002		Guru	22	22	0	21	0	1	20	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
14	ROGRES TARIGAN, S.Pd	199404032022211001		Guru	22	19	3	4	0	15	16	3	0	0	0	0	0	0	0	3	
15	TRISNAWATI, S.Pd	198409292022212016		Guru	22	22	0	19	0	3	20	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
16	RAHMAD, S.Pd	197702282022211002		Guru	22	22	0	21	0	1	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
17	IBNU KHAIDIR, S.Pd.I	199303242023211007		Guru	22	22	0	10	6	6	21	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
18	SITI FATIMAH, S.Pd	198711082022212022		Guru	22	22	0	18	3	1	18	4	0	0	0	0	0	0	0	0	
19	RETNO AGUNG KESUMA JAYA, S.Pd	198703272022211003		Guru	22	22	0	20	0	2	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
20	RIDHA JUNITA SIREGAR, S.Kom	197810182022212007		Guru	22	16	6	15	0	1	14	2	0	0	0	6	0	0	0	0	
21	EVA SUSANTI BR SEMBIRING, S.Pd	199504152022212011		Guru	22	21	1	17	0	4	13	8	0	0	0	0	0	0	0	1	
22	AHMAD FAUZI, S.Pd.I	198312252022211010		Guru	22	22	0	20	1	1	21	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
23	ALI WINDRA RONALIS HARAHAP, S.Pd	198203062022211008		Guru	22	21	1	19	1	1	19	2	0	0	0	0	0	0	0	1	
24	TARMIDI, S.Pd	196502161990031002	IV/b	Guru	22	16	6	15	0	1	16	0	0	0	0	6	0	0	0	0	
25	SURIANI, S.Pd	196506251991032004	IV/b	Guru	22	16	6	14	1	1	15	1	0	0	0	6	0	0	0	0	
26	MANGISI S, S.Pd	196508141989012001	IV/b	Guru	22	21	1	16	2	3	20	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
27	FAISAH, S.Pd	196601231994122001	IV/b	Guru	22	22	0	6	8	8	20	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
28	DARMAN, S.Pd	196606061994121002	IV/b	Guru	22	22	0	21	0	1	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
29	ADI SUMANTRI, S.Pd	196705261994121002	IV/b	Guru	22	22	0	8	12	2	17	5	0	0	0	0	0	0	0	0	
30	Dra FATIMAH SILALAHI, S.Pd	196712251997022001	IV/b	Guru	22	21	1	20	0	1	20	1	1	0	0	0	0	0	0	1	
31	ANNI HOLIDAH NASUTION, S.Pd	196803151994122002	IV/b	Guru	22	15	7	13	0	2	13	2	0	0	0	6	0	0	0	1	
32	SURIYANTO, S.Pd	196901191998011002	IV/b	Guru	22	22	0	20	1	1	21	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
33	EVA SUSILAWATI, S.Pd	197008081994122002	IV/b	Guru	22	16	6	12	2	2	14	2	0	0	0	6	0	0	0	0	
34	Drs. JAMAL HUSEIN HARAHAP, M.Pd	197009291995121001	IV/b	Guru	22	22	0	14	3	5	15	7	0	0	0	0	0	0	0	0	
35	DELIMA. S. S. SINAMBELA, S.Pd	197011091994122001	IV/b	Guru	22	21	1	10	3	8	16	5	0	0	0	0	0	0	0	1	
36	ZULKARNAIN RANGKUTI, S.Pd, MSI	197105251994121001	IV/b	Guru	22	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	22	0	0	0	0	
37	IGLIMA RAMADHANSYAH, S.Pd	197210231998012002	IV/b	Guru	22	22	0	19	2	1	21	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
38	ADRIANA, S.Pd	197301011999032009	IV/b	Guru	22	22	0	13	4	5	15	7	0	0	0	0	0	0	0	0	
39	RIZA FAHLEVI, S.Pd	197302041998011002	IV/b	Guru	22	22	0	7	5	10	19	3	0	0	0	0	0	0	0	0	

No	NAMA	NIP	GOL	JABATAN	JUMLAH HARI KERJA	HADIR	TIDAK HADIR (TH)	MASUK KERJA			PULANG KERJA		KETERANGAN KEHADIRAN				KETERANGAN TIDAK HADIR					KET
								TW	T1	T2	TW	PC	PDD	PLD	D	C	S	TB	BK	TK		
40	POPPY WAHYUNI, S.Pd	197306191997022001	IV/b	Guru	22	22	0	12	3	7	17	5	0	0	7	0	0	0	0	0		
41	EKA SENTIA DEWI, S.Pd	197507101999032003	IV/b	Guru	22	22	0	20	1	1	16	6	0	0	1	0	0	0	0	0		
42	JAMALUDDIN	196805042005021002	IV/a	Guru	22	22	0	6	13	3	21	1	0	0	0	0	0	0	0	0		
43	Dra SUMIASIH DEWI KIRANA	196506262006042002	III/d	Guru	22	22	0	6	10	6	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
44	ROTUA PASARIBU, S.Pd	196610202006042002	III/d	Guru	22	19	3	0	3	16	17	2	0	0	0	0	0	0	0	3		
45	KADUDI GULO, S.Pd	196704242006041006	III/d	Guru	22	22	0	21	0	1	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
46	ERMA HANDAYANI, S.Pd	197010032006042003	III/d	Guru	22	22	0	7	7	8	21	1	0	0	0	0	0	0	0	0		
47	SYAHDINANNUR SITUMEANG, S.Ag	197308202008042001	III/d	Guru	22	22	0	20	1	1	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
48	NURAINI S, SS	198111122010012016	III/d	Guru	22	22	0	17	2	3	20	2	0	0	0	0	0	0	0	0		
49	ZULYANI GEA	198412232011012008	III/d	Guru	22	20	2	6	4	10	17	3	0	0	0	0	0	0	0	2		
50	RETNA YUSUF, S.Pd	198512202010012039	III/d	Pengolah Data dan Informasi	22	22	0	21	0	1	22	0	5	0	0	0	0	0	0	0		
51	BUDI KRISNO MURTI, S.Kom.	198601082014111001	III/c		Guru	22	21	1	16	5	0	19	2	0	0	0	0	0	0	0	1	

REKAPITULASI DISIPLIN KERJA
UPT SMP NEGERI 38 DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MEDAN
KOTA MEDAN

Bulan: Juli 2024

No	NAMA	NIP	GOL	JABATAN	JUMLAH HARI KERJA	HADIR	TIDAK HADIR (TH)	MASUK KERJA			PULANG KERJA		KETERANGAN KEHADIRAN					KETERANGAN TIDAK HADIR					KET
								TW	T1	T2	TW	PC	PDD	PLD	D	C	S	TB	BK	TK			
1	MILA SARI, S.Pd	199109022022212007		Guru	27	26	1	24	1	1	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
2	WINRY MAYURI, S.Pd	199305202023212016		Guru	27	27	0	24	2	1	22	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
3	DAHLIA, S.T	198412252022212006		Guru	27	27	0	26	0	1	24	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0		
4	MUHAMMAD HABIB HIDAYAT, S.Pd	199609012023211003		Guru	27	26	1	18	4	4	24	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
5	DEWI GANTINI, S.Pd	197208052022212002		Guru	27	27	0	21	3	3	22	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
6	YENNI MUHARNI CHANIAGO, S.Pd	197601192022212002		Guru	27	27	0	26	0	1	25	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
7	ELVINA ROSY SIREGAR, S.S	198010062022212007		Guru	27	27	0	22	3	2	22	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
8	SERLIAN SINAGA, S.Pd	198006272022212013		Guru	27	27	0	25	0	2	25	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
9	FATMA ZULIKA, S.Pd	199207232022212006		Guru	27	27	0	19	3	5	23	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
10	KRISNITA BR PERANGIN ANGIN, S.Pd	198412202022212013		Guru	27	25	2	21	0	4	19	6	0	0	0	0	0	0	0	0	2		
11	LAILAN SYAFIRA, S.Pd	199003252022212008		Guru	27	19	8	3	4	12	12	7	0	0	0	0	0	0	0	0	8		
12	FAIZATUN HUSNA, S.Pd	198509232023212005		Guru	27	22	5	17	2	3	19	3	0	0	0	0	0	0	0	0	5		
13	BARITA SIRAIT, S.pd	196712302022211002		Guru	27	27	0	17	2	8	23	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
14	ROGRES TARIGAN, S.Pd	199404032022211001		Guru	27	22	5	4	3	15	18	4	0	0	0	0	0	0	0	0	5		
15	TRISNAWATI, S.Pd	198409292022212016		Guru	27	27	0	22	1	4	23	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
16	RAHMAD, S.Pd	197702282022211002		Guru	27	27	0	26	0	1	25	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
17	IBNU KHAIDIR, S.Pd.I	199303242023211007		Guru	27	27	0	11	12	4	19	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
18	SITI FATIMAH, S.Pd	198711082022212022		Guru	27	27	0	18	5	4	23	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
19	RETNO AGUNG KESUMA JAYA, S.Pd	198703272022211003		Guru	27	27	0	24	1	2	25	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
20	RIDHA JUNITA SIREGAR, S.Kom	197810182022212007		Guru	27	26	1	24	0	2	22	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0		
21	EVA SUSANTI BR SEMBIRING, S.Pd	199504152022212011		Guru	27	23	4	19	0	4	19	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4		
22	AHMAD FAUZI, S.Pd.I	198312252022211010		Guru	27	26	1	24	1	1	23	3	1	0	0	0	0	0	0	0	1		
23	ALI WINDRA RONALIS HARAHAP, S.Pd	198203062022211008		Guru	27	27	0	26	0	1	23	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
24	TARMIDI, S.Pd	196502161990031002	IV/b	Guru	27	27	0	20	6	1	25	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
25	SURIANI, S.Pd	196506251991032004	IV/b	Guru	27	27	0	22	2	3	24	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
26	MANGISI S, S.Pd	196508141989012001	IV/b	Guru	27	26	1	19	3	4	21	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
27	FAISAH, S.Pd	196601231994122001	IV/b	Guru	27	26	1	15	9	2	25	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
28	DARMAN, S.Pd	196606061994121002	IV/b	Guru	27	27	0	26	0	1	24	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
29	ADI SUMANTRI, S.Pd	196705261994121002	IV/b	Guru	27	27	0	23	1	3	20	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
30	Dra FATIMAH SILALAH, S.Pd	196712251997022001	IV/b	Guru	27	27	0	26	0	1	25	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
31	ANNI HOLIDAH NASUTION, S.Pd	196803151994122002	IV/b	Guru	27	27	0	24	1	2	18	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
32	SURIYANTO, S.Pd	196901191998011002	IV/b	Guru	27	26	1	17	8	1	25	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
33	EVA SUSILAWATI, S.Pd	197008081994122002	IV/b	Guru	27	27	0	22	3	2	26	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
34	Drs. JAMAL HUSEIN HARAHAP, M.Pd	197009291995121001	IV/b	Guru	27	27	0	22	2	3	19	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
35	DELIMA. S. S. SINAMBELA, S.Pd	197011091994122001	IV/b	Guru	27	26	1	17	2	7	22	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
36	ZULKARNAIN RANGKUTI, S.Pd, MSI	197105251994121001	IV/b	Guru	27	19	8	18	0	1	18	1	0	0	0	8	0	0	0	0	0		
37	IGLIMA RAMADHANSYAH, S.Pd	197210231998012002	IV/b	Guru	27	27	0	26	0	1	22	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
38	ADRIANA, S.Pd	197301011999032009	IV/b	Guru	27	26	1	20	1	5	21	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
39	RIZA FAHLEVI, S.Pd	197302041998011002	IV/b	Guru	27	23	4	9	1	13	14	9	0	0	0	0	0	0	0	0	4		

No	NAMA	NIP	GOL	JABATAN	JUMLAH HARI KERJA	HADIR	TIDAK HADIR (TH)	MASUK KERJA			PULANG KERJA		KETERANGAN KEHADIRAN			KETERANGAN TIDAK HADIR					KET
								TW	T1	T2	TW	PC	PDD	PLD	D	C	S	TB	BK	TK	
40	POPPY WAHYUNI, S.Pd	197306191997022001	IV/b	Guru	27	27	0	18	4	5	21	6	0	0	16	0	0	0	0	0	
41	EKA SENTIA DEWI, S.Pd	197507101999032003	IV/b	Guru	27	25	2	24	0	1	13	12	0	0	0	0	0	0	0	2	
42	JAMALUDDIN	196805042005021002	IV/a	Guru	27	27	0	7	13	7	22	5	0	0	0	0	0	0	0	0	
43	Dra SUMIASIH DEWI KIRANA	196506262006042002	III/d	Guru	27	20	7	2	8	10	19	1	0	0	0	6	0	0	0	1	
44	ROTUA PASARIBU, S.Pd	196610202006042002	III/d	Guru	27	25	2	0	1	24	20	5	0	0	0	0	0	0	0	2	
45	KADUDI GULO, S.Pd	196704242006041006	III/d	Guru	27	27	0	26	0	1	26	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
46	ERMA HANDAYANI, S.Pd	197010032006042003	III/d	Guru	27	27	0	15	7	5	24	3	0	0	0	0	0	0	0	0	
47	SYAHDINANNUR SITUMEANG, S.Ag	197308202008042001	III/d	Guru	27	27	0	26	0	1	24	3	0	0	0	0	0	0	0	0	
48	NURAINI S, SS	198111122010012016	III/d	Guru	27	26	1	26	0	0	23	3	0	0	0	0	0	0	0	1	
49	ZULYANI GEA	198412232011012008	III/d	Guru	27	27	0	6	6	15	22	5	0	0	0	0	0	0	0	0	
50	RETNA YUSUF, S.Pd	198512202010012039	III/d	Pengolah Data dan Informasi	27	27	0	25	0	2	26	1	3	0	0	0	0	0	0	0	
51	BUDI KRISNO MURTI, S.Kom.	198601082014111001	III/c	Guru	27	26	1	21	2	3	23	3	0	0	0	0	0	0	0	1	

Kuesioner Penelitian

Acc. Riset Penelitian
[Signature] 14/8-24

Kuesioner Penelitian

Yth

Pegawai SMP Negeri 38 Medan

Assalamu`alaikum Wr. Wb

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Pelaksanaan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan**".

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan memengaruhi penelitian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu.**

Medan, Juli 2024

Hormat Saya,

Alisa Dwi Antika

Npm: 2003100029

Petunjuk pengisian:

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda centang (✓)
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu miliki

Data responden:

Jenis Kelamin:

1. Laki-laki
2. Perempuan

Jabatan:

Lama bekerja:

Keterangan:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan Pengawasan Internal	STS	TS	KS	S	SS
	Efektif	1	2	3	4	5
1	Pengawasan dengan bantuan E-Absensi menjadi salah satu upaya untuk melakukan monitoring dan evaluasi para pegawai					
2	Mempermudah pengawasan internal dalam membuat laporan kepada pimpinan					
3	Kedisiplinan para pegawai semakin meningkat dan proses belajar mengajar menjadi maksimal					
	Efisien					
1	Dengan adanya E-Absensi mempermudah pengawasan internal dalam memantau kehadiran pegawai secara <i>real time</i>					
2	Penerapan E-Absensi akan menghemat waktu dan mengurangi anggaran instansi					
3	Mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pembuatan laporan					
	Pelaporan					
1	Pimpinan menjadi orang pertama yang mengetahui apabila ada terjadi masalah					
2	Melalui pelaporan dari pengawasan internal maka pimpinan dapat mengetahui kualitas pegawainya					
3	Pengawasan dilakukan untuk menghindari kesalahan pelaporan dari pegawai					
	Evaluasi					
1	Pengawasan internal selalu melakukan rekapitulasi absensi yang dibandingkan setiap bulannya sebagai tolak ukur disiplin pegawai					
2	Pengawasan internal membantu pimpinan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai					
3	Pimpinan menindaklanjuti hasil rekapitulasi absensi pegawai					

No	Pertanyaan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS)	STS	TS	KS	S	SS
	Teladan Pimpinan	1	2	3	4	5
1	Pimpinan yang baik dalam hal kehadiran akan dicontoh oleh bawahannya					
2	Seorang pimpinan harus menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					
3	Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					
	Tingkat Kehadiran					
1	Dengan adanya E-Absensi membuat pegawai hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					
2	E-Absensi sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja					
3	Pegawai mampu memprioritaskan pekerjaan dan tidak pernah meninggalkan kantor dengan alasan keperluan pribadi					
	Balas Jasa					
1	Insentif yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan semangat yang lebih dalam bekerja					
2	Insentif yang kurang memuaskan akan mempengaruhi kedisiplinan					
3	Tunjangan yang disediakan sudah sesuai dengan kebutuhan					
	Sanksi Hukuman					
1	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai					
2	Dengan mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja					
3	Hukuman yang diberikan akan mempengaruhi kinerja pegawai					

Kuesioner Penelitian

Yth

Pegawai SMP Negeri 38 Medan

Assalamu`alaikum Wr. Wb

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **"Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kedisiplinan Pegawai dalam Penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan"**.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan **tidak akan memengaruhi penelitian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu.**

Medan, Juli 2024

Hormat Saya,

Alisa Dwi Antika

Npm: 2003100029

Petunjuk pengisian:

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda centang (✓)
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu miliki

Data responden:

Jenis Kelamin:

1. Laki-laki
2. Perempuan

Jabatan: Guru

Lama bekerja: 25 tahun

Keterangan:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan Pengawasan Internal	STS	TS	KS	S	SS
	Efektif	1	2	3	4	5
1	Pengawasan dengan bantuan E-Absensi menjadi salah satu upaya untuk melakukan monitoring dan evaluasi para pegawai					✓
2	Mempermudah pengawasan internal dalam membuat laporan kepada pimpinan					✓
3	Kedisiplinan para pegawai semakin meningkat dan proses belajar mengajar menjadi maksimal					✓
	Efisien					
1	Dengan adanya E-Absensi mempermudah pengawasan internal dalam memantau kehadiran pegawai secara <i>real time</i>					✓
2	Penerapan E-Absensi akan menghemat waktu dan mengurangi anggaran instansi				✓	
3	Mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pembuatan laporan					✓
	Pelaporan					
1	Pimpinan menjadi orang pertama yang mengetahui apabila ada terjadi masalah				✓	
2	Melalui pelaporan dari pengawasan internal maka pimpinan dapat mengetahui kualitas pegawainya					✓
3	Pengawasan dilakukan untuk menghindari kesalahan pelaporan dari pegawai					✓
	Evaluasi					
1	Pengawasan internal selalu melakukan rekapitulasi absensi yang dibandingkan setiap bulannya sebagai tolak ukur disiplin pegawai				✓	
2	Pengawasan internal membantu pimpinan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai				✓	
3	Pimpinan menindaklanjuti hasil rekapitulasi absensi pegawai				✓	

No	Pertanyaan Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS)	STS	TS	KS	S	SS
	Teladan Pimpinan	1	2	3	4	5
1	Pimpinan yang baik dalam hal kehadiran akan dicontoh oleh bawahannya				✓	
2	Seorang pimpinan harus menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku				✓	
3	Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					✓
	Tingkat Kehadiran					
1	Dengan adanya E-Absensi membuat pegawai hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					✓
2	E-Absensi sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja					✓
3	Pegawai mampu memprioritaskan pekerjaan dan tidak pernah meninggalkan kantor dengan alasan keperluan pribadi					✓
	Balas Jasa					
1	Insentif yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan semangat yang lebih dalam bekerja				✓	
2	Insentif yang kurang memuaskan akan mempengaruhi kedisiplinan		✓			
3	Tunjangan yang disediakan sudah sesuai dengan kebutuhan				✓	
	Sanksi Hukuman					
1	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai				✓	
2	Dengan mematuhi peraturan dan tata tertib dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja					✓
3	Hukuman yang diberikan akan mempengaruhi kinerja pegawai		✓			

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Tabel t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Uta me-awah surat in agar distrukon
nomor dan tanggalnya

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

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/IAK.KP/PT/II/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fkip.umsumedan.ac.id> fkip@umsumedan.ac.id www.umsumedan.ac.id [umsumedan](https://www.umsumedan.ac.id) [umsumedan](https://www.umsumedan.ac.id) [umsumedan](https://www.umsumedan.ac.id) [umsumedan](https://www.umsumedan.ac.id)

SK-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
JUDUL SKRIPSI**

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Program Studi Ilmu Administrasi Publik
FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 16 Januari 2024.

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama Lengkap : ALISA DWI ANTIKA
NPM : 2003100029
Program Studi : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
SKS diperoleh : 133 SKS, IP Kumulatif 3,67

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kedisiplinan Pegawai dalam Penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan	16/1 2024 Ang
2	Efektivitas Pengawasan Eksternal dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di SMP Negeri 38 Medan	
3	Pengaruh Kenaikan Pangkat dan Gaji terhadap Kedisiplinan Pegawai di SMP Negeri 38 Medan	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik/Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

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

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

Medan, tanggal 16 Januari 2024.

Ketua

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

(ANANDA MAHARDEKA, S.Sos, M.S.P.)
NIDN: 0112118801

Pemohon,

(...ALISA DWI ANTIKA...)

Dosen Pembimbing yang ditunjuk
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

(DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si...)
NIDN: 0110097201

34

PB: DEDI AMRIZAL M.Si





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menulis surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

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

<https://fisip.umsu.ac.id>

fisip@umsu.ac.id

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI
DAN PEMBIMBING**

Nomor : 173/SK/IL.3.AU/UMSU-03/F/2024

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor : 1231/SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **16 Januari 2024**, dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **ALISA DWI ANTIKA**
N P M : 2003100029
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2023/2024
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KEDISIPLINAN PEKAWAI DALAM PENERAPAN E-ABSENSI DI SMP NEGERI 38 MEDAN**

Pembimbing : **DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.**

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

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi FISIP UMSU sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 1231/SK/IL.3-AU/UMSU-03/F/2021 Tanggal 19 Rabiul Awal 1443H/26 Oktober 2021 M.
2. Sesuai dengan nomor terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 035.20.310 tahun 2024.
3. 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: 16 Januari 2025.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 08 Rajab 1445 H
20 Januari 2024 M

Dekan,

Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN. 0030017402



Tembusan :

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





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Dikembangkan surat ini agar diberikan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Dasri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fslp.umsu.ac.id> fslp@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

SK-3

**PERMOHONAN
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Kepada Yth.
Bapak Dekan FISIP UMSU
di
Medan.

Medan, 21 Maret 2024

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama lengkap : ALISA DWI ANTIKA
N P M : 2003100029
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing Nomor. 173./SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2024, tanggal 16 Januari 2024, dengan judul sebagai berikut :

Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kedisiplinan Pegawai
dalam Penerapan E-Absensi di smp Negeri 38 Medan

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

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

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

Mentor/ Pembimbing :

(Signature)

(DEDI AMRIZA, S.Sos., M.Si.)

NIDN: 0110097201

Pemohon,

(Signature)
(ALISA DWI ANTIKA)





UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : 566/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2024

SK-4



Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Kamis, 28 Maret 2024
Waktu : 09.00 WIB s.d. selesai
Tempat : R. Lab. FISIP UMSU
Pemimpin Seminar : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., MSP.

No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMBIMBING	JUDUL PROPOSAL SKRIPSI
1	RITA NOVIANTY	2003100046	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	STRATEGI PELAYANAN PRIMA DALAM OPTIMALISASI KINERJA PUSKESMAS KOTA BATU KECAMATAN NA IX-X KABUPATEN LABUHAN BATU UTARA
2	ALISA DWI ANTIKA	2003100029	SYAFRUDDIN, S.Sos., M.H.	DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.	PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DALAM PENERAPAN E-ABSENSI DI SMP NEGERI 38 MEDAN
3	MUHAMMAD ALFANDI	2003100001	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	Assoc. Prof. Dr. SITI HAJAR, S.Sos., M.SP.	IMPLEMENTASI PERDA NOMOR 10 TAHUN 2021 TENTANG TERTIB JALAN DI KOTA MEDAN
4	NISA AMALIA	2003100043	Assoc. Prof. Dr. SITI HAJAR, S.Sos., M.SP.	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KESEHATAN NOMOR 82 TAHUN 2013 TENTANG PENERAPAN SIM-RS DI RSUD TANJUN GPURA KABUPATEN LANGKAT
5	MUTIA IZMI AZZAHRA	2003100008	Assoc. Prof. Dr. SITI HAJAR, S.Sos., M.SP.	NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd.	IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN DELI SERDANG

Medan, 16 Ramadhan 1445 H
26 Maret 2024 M

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





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20230 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fslp.umsu.ac.id> fslp@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ALISA DWI ANTIKA
N P M : 2003100029
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Kedisiplinan Pegawai dalam Penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan.

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	01/03-2024	Bimbingan proposal skripsi : Bab 1 - Bab 3	
2.	06/03-2024	Revisi Bab 1 - Bab 3	
3.	21/03-2024	Acc proposal skripsi	
4.	01/08-2024	Bimbingan Bab 2 - Bab 3	
5.	06/08-2024	Revisi Bab 2 - Bab 3	
6.	08/08-2024	Revisi Bab 2	
7.	12/08-2024	Bimbingan Kuesioner	
8.	14/08-2024	ACC Kuesioner	
9.	07/10-2024	Bimbingan Bab 4 - Bab 5	
10.	10/10-2024	Revisi Bab 4 - Bab 5	
11.	12/10-2024	Revisi Bab 4 - Bab 5	
12.	15/10-2024	ACC Skripsi	



(Dr. Arifin Satrio, S.Sos., MSP.)
NIDN: 0122110017402

(ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., MSP)
NIDN: 01221100601

Medan, 15 Oktober 2024.

Ketua Program Studi,

Pembimbing

(DEDI AMARZAL, S.Sos., MSI)
NIDN: 0110097201





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

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

<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 1502/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2024
Lampiran : -
Hal : *Mohon Diberikan izin
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 28 Muharram 1446 H
23 Agustus 2024 M

Kepada Yth : Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 38 Medan
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

Untuk memperoleh data dalam penulisan skripsi, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama mahasiswa : ALISA DWI ANTIKA
N P M : 2003100029
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VIII (Delapan) Tahun Akademik 2023/2024
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP
KEDISIPLINAN PEGAWAI DALAM PENERAPAN E-ABSENSI DI
SMP NEGERI 38 MEDAN

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.
NIDN: 0030017402





PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
(SMP) NEGERI 38 MEDAN

Akreditasi : A
NSS : 201076011415

NPSN : 10210988
Kode Pos : 20256

Jalan Marelan VII No. 99 Kelurahan Terjun Kecamatan Medan Marelan Telp. (061) 6855957

Nomor : 800/207
Lamp : -
Hal : Surat Keterangan
Telah Melaksanakan Penelitian

Medan, 30 Agustus 2024

Kepada
Yth : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di

Tempat

Dengan hormat

Sesuai dengan surat permohonan izin penelitian yang kami terima dengan nomor surat : 1502/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2024 tentang Izin Penelitian guna pemerolehan data dalam penulisan skripsi dengan judul skripsi " Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kedisiplinan Pegawai Dalam Penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38 Medan. Sehubungan dengan hal tersebut maka dengan ini diterangkan bahwa mahasiswa yang bernama :

Nama : Alisa Dwi Antika
NPM : 2003100029
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Telah Melaksanakan Penelitian di SMP Negeri 38 Medan .

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan untuk dapat dipergunakan sesuai keperluan
Terima Kasih



Kepala UPT SMP Negeri 38 Medan

Drs. Jamal Husein Harahap, M.Pd
NIP. 19700929 199512 1 001



Jurnal **KESKAP**

Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik

SURAT KETERANGAN

No. 928/KET/KESKAP/X/2024

Dengan ini Redaktur Jurnal KESKAP, Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Alisa Dwi Antika
Institusi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah menyerahkan naskah artikel untuk diproses sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan oleh pengelola Jurnal KESKAP, Jurnal Kesejahteraan Sosial, Komunikasi dan Administrasi Publik.

Judul : Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kedisiplinan
Pegawai Dalam Penerapan E-Absensi di SMP Negeri 38
Medan
Halaman : 6 Halaman
Penulis : Alisa Dwi Antika, Dedi Amrizal

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 15 Oktober 2024

Redaktur Jurnal KESKAP



Dr. Sigit Hardiyanto, S.Sos, M.I.Kom



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PERPUSTAKAAN

Terakreditasi A Berdasarkan Ketetapan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 00059/LAP.PT/IX.2018
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567
NPP. 1271202D1000003 <http://perpustakaan.umsu.ac.id> perpustakaan@umsu.ac.id [perpustakaan_umsu](#)

SURAT KETERANGAN

Nomor: 03274/KET/II.10-AU/UMSU-P/M/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

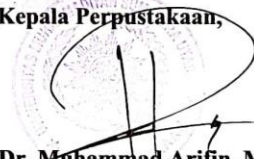
Nama : Alisa Dwi Antika
NPM : 2003100029
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan/ P.Studi : Ilmu Administrasi Publik

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

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 11 Rabiul Akhir 1446 H
15 Oktober 2024 M

Kepala Perpustakaan,


Dr. Muhammad Arifin, M.Pd.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN/ PANGGILAN UJIAN TUGAS AKHIR
(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 2254/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2024

Pogram Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jum'at, 27 Desember 2024
Waktu : 08.15 WIB s.d. Selesai
Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2

Sk-10



No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	RIO SENTANA	2003100020	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	IDA MARTINELLY, SH, MM	FUNGSI PERENCANAAN PARTISIPATIF DALAM PROGRAM PEMBANGUNAN KESEHATAN MASYARAKAT DI DESA SENA KABUPATEN DELI SERDANG
2	RINI ASTUTI	2003100045	IDA MARTINELLY, SH, MM	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	PELAYANAN PRIMA DINAS P2KB PADA PROGRAM KAMPUNG KB DALAM UPAYA PENGURANGAN RESIKO STUNTING DI KABUPATEN MANDAILING NATAL
3	IMELDA IRMADHANA PUTRI	2003100062	IDA MARTINELLY, SH, MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.S?	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	IMPLEMENTASI PROGRAM PEMBINAAN GELANDANGAN DAN PENGEMIS DI DINAS SOSIAL LABUHAN BATU
4	INDRI MAUDINA	2003100053	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos, M.Si	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	EFEKTIVITAS FUNGSI STAFFING DALAM PENGELOLAAN PROGRAM BPJS (BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL) DI PUSKESMAS KECAMATAN BANDAR HULUAN
5	ALISA CWI ANTIKA	2003100028	NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos, M.Si	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos, M.Si	PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KECISIPLINAN PEGAWAI DALAM PENERAPAN E-ABSENSI DI SMP NEGERI 38 MEDAN

Medan, 22 Djumadil akhir 1446 H
23 Desember 2024 M



Prof. Dr. MUHAMMAD ARIFIN, SH, M.Hum

Tetap s mhy
23.12.24

Ketua

Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, MSP.



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADHANI, M.I.Kom



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Alisa Dwi Antika
Npm : 2003100029
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 28 Februari 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Rawa I Gg. Sedar No. 32 Medan
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Suriyanto, S.Pd
Nama Ibu : Mustikawati
Alamat : Jl. Rawa I Gg. Sedar No. 32 Medan

Pendidikan Formal

1. 2008 – 2014 SD Negeri 060804 Medan
2. 2014 - 2017 SMP Negeri 13 Medan
3. 2017 - 2020 SMA Swasta Al-Ulum Medan
4. 2020 - 2024 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara