

PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN NIAS UTARA*THE EFFECT OF INTERNAL SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING IN NORTH NIAS REGENCY*

Oleh:

**Iman Berkat Zai¹
Eliyunus Waruwu²
Eliagus Telaumbanua³**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Nias

E-mail:

imanzai04@gmail.com
eliyunuswaruwu@unias.ac.id
eliagustelaumbanua@unias.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan internal dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Nias Utara. Permasalahan berawal dari kurangnya penyesuaian diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya sehingga dibutuhkan pengawasan. Penilaian berdasarkan indikator pada variabel pengawasan yaitu menetapkan standar, pengukuran, membandingkan, dan melakukan tindakan dan indikator pada variabel kinerja pegawai yaitu kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Dengan metode jenis penelitian kuantitatif terhadap 31 orang responden maka diperoleh hasil dari uji hipotesis telah dibuktikan dengan statistik uji t dengan $dk = 29$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,190 > 1,699$. artinya ada pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa hasil uji determinan variable pengawasan internal hanya memberikan pengaruh sebesar 19,71% sedangkan sisanya 80,29% tidak termasuk dalam penelitian ini. Dan yang menjadi saran bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara agar terus melakukan pengawasan internal untuk menilai efisiensi dan efektifitas pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara bersosialisasi dan beradaptasi terkait dengan hal-hal baru yang berhubungan dengan peraturan dan ketentuan kerja serta melakukan pengawasan secara berkala.

Kata Kunci: pengawasan, internal, kinerja, pegawai.

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of internal control and how much influence it has on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning in North Nias Regency. The problem starts from the lack of adjustment of employees in carrying out their work properly so that supervision is needed. The assessment is based on indicators on supervision variables, namely setting standards, measuring, comparing, and taking action and indicators on employee performance variables, namely work quantity, timeliness, initiative, ability, and communication. With this type of quantitative research method on 31 respondents, the results of hypothesis testing have been proven by statistical t-test with $dk = 29$ at a significant level = 0.05 where $t_{count} > t_{table}$ is $4.190 > 1.699$. it means that there is an influence of internal control on the performance of employees at the Department of Public Works and Spatial Planning of North Nias Regency. In this study, it is also known that the test results of the determinants of internal control variables only have an effect of 19.71% while the remaining 80.29% are not included in this study. And the suggestion for the Department of Public Works and Spatial Planning of North Nias Regency is to continue to carry out internal control to assess the efficiency and effectiveness of employees in improving employee performance by socializing and adapting related to new things related to work regulations and provisions as well as supervising periodically.

Keywords: supervision, internal, performance, employees.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengawasan internal adalah salah satu faktor yang akan mempengaruhi suatu kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Pengawasan internal dapat menilai efisiensi dan efektivitas sistem manajemen, fungsi dan fungsi, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam rangka meningkatkan atau meningkatkan kinerja. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja yang telah dilakukannya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Dalam instansi, kinerja pegawai terkait dengan tugas yang diatur oleh kebijakan atau peraturan.

Pengawasan internal adalah salah satu faktor yang akan mempengaruhi suatu kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Pengawasan internal dapat menilai efisiensi dan efektivitas sistem manajemen, fungsi dan fungsi, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam rangka meningkatkan atau meningkatkan kinerja. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja yang telah dilakukannya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Dalam instansi, kinerja pegawai terkait dengan tugas yang diatur oleh kebijakan atau peraturan. Untuk itu, sangat penting untuk memantau semua kegiatan dalam suatu instansi untuk memastikan bahwa kegiatan yang mereka lakukan mengikuti rencana yang telah ditetapkan dengan cara yang telah direncanakan sebelumnya. Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen sebagai salah satu unsur kegiatan manajemen. Instansi juga membutuhkan orang-orang untuk memberi perintah kepada bawahannya, dan mereka juga membutuhkan pengawasan yang ketat untuk mencapai prestasi kerja yang tepat pada misi .

Prestasi seseorang merupakan perpaduan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk kinerja yang baik didukung oleh beberapa faktor, karena kinerja yang baik merupakan gabungan dari beberapa faktor untuk mencapai tingkat keberhasilan yaitu pencapaian tujuan. Peluang yang ada dapat digunakan untuk menambah nilai pada pekerjaan yang dilakukan. Peningkatan kinerja tidak hanya berdampak langsung pada instansi, tetapi juga pada peningkatan keterampilan pegawai, sehingga kinerja instansi selalu ada kemajuan.

Selain itu, kinerja yang lebih baik menciptakan suasana yang lebih kondusif, yang mengarah pada persaingan yang sehat antar orang, yang tercermin dalam pertumbuhan pribadi setiap orang. Dengan kata lain, jika dapat dicapai maka secara efektif dan efisien mendukung pencapaian tujuan, sehingga terjadi percepatan, efektivitas dan efisiensi kerja dalam suatu tempat kerja. Oleh karena itu, posisi staf sangat penting bagi keberhasilan atau kegagalan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dalam kerangka pencapaian tujuan nasional. Pegawai dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan unsur dari badan nasional yang bertindak sebagai pejabat publik untuk memberikan pelayanan secara adil dan merata.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Kabupaten Nias Utara merupakan salah satu kantor yang memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang pekerjaan umum. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Kabupaten Nias Utara merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah yang di pimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Nias Utara melalui Sekretaris Daerah. Menurut keterangan dari Kepala Bagian Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Kabupaten Nias Utara kondisi kerja di instansi pegawai belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, pegawai melaksanakan tugasnya dengan diperintah dari atasan.

Dari pengamatan sementara yang peneliti lakukan, Pengawasan internal yang dilakukan oleh Pimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara sudah menunjukkan kerja sama yang baik terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan. Namun ada juga peneliti melihat ada beberapa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara tidak memiliki pendidikan atau gelar dengan bidang kerja sehingga pegawai membutuhkan waktu untuk mempelajari dan menyesuaikan diri sehingga menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak maksimal.

Dengan memperhatikan latar belakang tersebut, serta untuk mengetahui dan memahami sejauh mana Pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara".

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Nias Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengawasan Internal

Pengawasan internal adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi. Pengawasan internal dapat menilai sistem pengendalian manajemen, efisien dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang – undangan dalam rangka perbaikan atau peningkatan kinerja. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai pegawai baik yang lihat dari kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam sebuah instansi kinerja pegawai sangatlah berkaitan dengan tugas yang diatur oleh kebijakan atau peraturan. Berikut beberapa pengertian pengawasan internal menurut para ahli dalam Mukarom (2018 : 156):

1. Robbin mengatakan bahwa Pengawasan merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar pada kehidupan seorang manajer agar dapat menjalankan berbagai tugas dan pekerjaan pada instansi.”
2. Daulay mengatakan bahwa pengawasan adalah merupakan usaha sistemik untuk menetapkan standar dalam pelaksanaan dengan tujuan – tujuan perencanaan merancang sistem informasi umpan balik, serta membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, pengawasan merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaan untuk mencapai tujuan informasi kegiatan nyata dengan standar.

Fungsi Pengawasan Internal

Fungsi pengawasan internal adalah fungsi yang berkaitan dengan upaya mengamankan arah perusahaan, yaitu arah yang direncanakan. Demikian pula kemampuan untuk memindahkan atau mengeluarkan perintah erat kaitannya dengan fungsi pengawasan, karena pengawasan sebenarnya merupakan tindak lanjut dari perintah yang diberikan (Daulay, 2017: 220). Fungsi pengawasan internal adalah sebagai berikut:

1. Mencegah kecurangan atau fraud yang mungkin dilakukan oleh suatu instansi;
2. Tetapkan batasan absolut pada pekerjaan apa yang perlu dilakukan dan apa yang merupakan cedera. Hal ini tercermin dalam penggunaan anggaran atau standar tenaga kerja.
3. Bawa kepercayaan diri pada catatan dan transaksi keuangan Anda. yaitu Pengakuan kelainan tercermin dalam standar kerja yang dapat digunakan untuk melaporkan dan mengidentifikasi penyimpangan atau penyimpangan ketika terjadi.
4. Memantau dan mengendalikan pelaksanaan contoh operasi untuk memastikan bahwa mereka berjalan lancar, efektif dan efisien.
5. Membantu manajemen dalam mengevaluasi atau mengimplementasikan hasil operasi, mengembangkan prakiraan atau asumsi, dan mendukung pengambilan keputusan.

Dari uraian diatas dapat kita simpulkan fungsi pengawasan juga sangat penting untuk mengamankan arah perusahaan serta mencegah kecurangan yang mungkin dilakukan suatu instansi.

Indikator Pengawasan Internal

Menurut Handoko 2016: 25 indikator pengawasan adalah:

1. 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.
2. 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.
3. Pelaporan Lisan dan Tertulis Bentuk 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. 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 Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016, p.290) terdiri dari empat indikator yaitu :

1. yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk Menetapkan standar (*Standards*) yakni penetapan patokan (*target*) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan instansi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target instansi.
2. Pengukuran (*Measurement*) yakni proses pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan (*Compare*) adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan tindakan (*Action*) adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (*deviasi*) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja ialah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau pegawai dalam sebuah instansi dengan periode waktu tertentu. Sebuah perusahaan tentunya akan mencapai hasil yang maksimal ketika memiliki pegawai yang berkinerja baik.

Berikut pendapat ahli tentang kinerja (Hussein 2017:10):

1. Hamzah mengatakan kinerja adalah perilaku kerja yang dilakukan pegawai.
2. Prawirosentono mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab setiap orang untuk mencapai tujuan instansi.
3. Fahmi (2018:2) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu instansi baik instansi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan satu periode waktu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu prestasi yang merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam suatu instansi.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut (Samsuddin, 2018: 79) :

1. Pengetahuan pekerjaan (*Quantity of work*) merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Kerjasama tim (*Team work*) melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Kreatifitas (*Creativity*) merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan – perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan instansi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam penempatan pekerjaan sesuai pendidikan dan keahlian, dapat bekerjasama secara tim serta kreatif dalam bekerja.

Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja sangatlah penting bagi kinerja seseorang untuk mencapai tujuan suatu instansi. Ada pun beberapa manfaat penilaian kinerja menurut Irham Fahmi (2018 : 66) untuk :

1. Mengelola operasi instansi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum
2. Mengidentifikasi kebutuhan pegawai

Indikator Kinerja Pegawai

Dalam melihat dan menilai tingkat suatu kinerja pegawai atau pegawai suatu instansi atau perusahaan, maka diperlukan suatu Indikator sebagai acuan dalam proses penilaiannya. Menurut Samsuddin (2018: 83), indikator kinerja pegawai terdiri dari :

- 1 Kuantitas Kerja (*quality of word*) kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan suatu kemajuan untuk perkembangan instansi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

- 2 Ketepatan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain
- 3 Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas – tugas dan tanggungjawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa harus bergantung pada atasan.
- 4 Kemampuan (*capability*) yaitu beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ternyata yang dapat diintervensi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan
- 5 Komunikasi (*communication*) yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja.

Penelitian Terdahulu

Eliagus Telaumbanua, dkk (2022) berhubungan dengan pengawasan internal, hasil yang didapatkan dengan melakukan pengujian koefisien determinasi sebesar 55% pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 45%. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.617 > 2,080$), sehingga dapat dikatakan ada pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Peringatan Harefa, dkk (2022) berhubungan dengan kinerja pegawai Motivasi Kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui koefisien korelasi motivasi kerja sebesar $r_{x1} = 0,702$ berpengaruh positif dan kemampuan kerja dengan $r_{x2} = 0,998$ berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan menjelaskan kinerja pegawai sebesar (R^2) 0,741, hipotesis ketiga H_o di tolak dan H_a diterima.

Bambang Jatmiko (2020) penelitian yang berhubungan dengan pengawasan internal dan kinerja menemukan bahwa Pengawasan Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah; Akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah; dan Transparansi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori (2022)

Hipotesis

H_a : Ada Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara.

H_o : Tidak Ada Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara.

METODE PENELITIAN

Metode

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara, Jalan Baho – Desa Fulolo, Kecamatan Lotu, Kabupaten Nias Utara.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2014). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Nias Utara yang berjumlah 31 orang, dalam menentukan sampel pada penelitian ini, penulis mengambil pedoman dari pedapat Arikunto (2010: 134): “Pengambilan sampel ini harus dilakukan

sedemikian rupa sehingga sampel acak (Sample) benar-benar berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang akurat. Sampel harus representatif. Jika jumlah subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, jadi surveinya adalah survei populasi". Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Nias Utara yang berjumlah 31 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di perlukan penulis dalam penelitian adalah:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen-dokumen dan laporan-laporan serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung penelitian diperlukan data yang akurat, baik berupa data primer maupun data sekunder untuk menentukan keberhasilan penelitian. Metode penelitian yang dicantumkan meliputi angket, wawancara, observasi, dan tes tertulis".

1. Pengamatan (*Observasi*) yaitu metode pengumpulan data yang melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Teknis Angket (*Quisioner*) yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis terhadap responden, untuk dijawab berdasarkan opsi pilihan yang telah ditetapkan.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh, maka ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1. Verifikasi Data
Verifikasi data merupakan usaha untuk memperoleh apakah angket yang diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai petunjuk. Yang lewat dalam verifikasi data dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah angketnya.
2. Pengelolaan Angket
Angket yang telah diedarkan kepada responden memiliki 4 option atau kemungkinan jawaban. Keempat option jawaban itu mempunyai bobot sebagai berikut:
Yang memilih alternatif A bobotnya 4
Yang memilih alternatif B bobotnya 3
Yang memilih alternatif C bobotnya 2
Yang memilih alternatif D bobotnya 1

Uji Validitas Butir Soal

Uji validitas adalah alat ukur yang menunjukkan derajat reliabilitas atau keefektifan suatu alat ukur. Ketika suatu instrumen dikatakan valid, itu dimaksudkan untuk menunjukkan instrumen mana yang digunakan untuk memperoleh data yang valid. Dari pengertian di atas, valid untuk mengukur apa yang ingin diukur (akurasi). Gunakan momen produk sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah responden

X = total skor butir angket

Y = total skor kuesioner

Arikunto, (2010:115), "apabila hasil korelasi item dengan total item satu faktor didapat probabilitas (p) $< 0,05$ maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikan sebesar 5%", untuk mengetahui tingkat validitas item, maka dilakukan dengan mengkonsultasikan pada tabel harga r product moment, dengan kepercayaan 95 %. Apa bila r hitung $>$ harga kritik dari r Product Moment, maka item tersebut disebut valid.

Uji Reliabilitas Data

Pengujian reabilitas dilakukan dengan metode belah dua, membelah item menjadi item ganjil dan genap serta mengkorelasikannya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r^{1/2 \cdot 1/2}}{(1 + r^{1/2 \cdot 1/2})}$$

Dimana :

R_{ii} = Reabilitas Instrumen

$r^{1/2 \cdot 1/2}$ = Indeks atau dua belahan instrument

Interpretasikan mengenai besarnya koefisien reliabilitas alat penelitian dijabarkan sebagai berikut (Winarno):

- 0,00-0,19 kategori rendah sekali
- 0,20-0,39 kategori rendah tapi ada
- 0,40-0,59 kategori sedang
- 0,60-0,79 kategori tinggi
- 0,80-1,00 kategori tinggi sekali

Pengujian Koefisien Determinan

Untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y maka dihitung dengan menggunakan rumus determinan dengan formulasi sebagai berikut:

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

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik dengan rumus sebagai berikut:

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

Dengan $dk = n-2$

Keterangan:

t = hitung

r = simbol angka korelasi product moment

dk = derajat kebebasan

n = besar sampel

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Butir Soal

Untuk mengetahui tingkat validitas item, maka dilakukan dengan mengkonsultasikan pada harga kritik *product moment*, dengan kepercayaan 95%. Apa bila $r_{hitung} >$ harga titik dari r *Product Moment*, maka item soal tersebut dinyatakan valid. Diketahui bahwa jumlah responden adalah 31 orang, maka uji validitas butir soal sebagai berikut:

Tabel 1 Persiapan Perhitungan Validitas Variabel X Nomor 1

No. Resp	Soal 1 (X)	Skor (Y)	X ²	Y ²	XY
1	4	29	16	841	116
2	3	28	9	784	84
3	4	33	16	1089	132
4	4	36	16	1296	144
5	3	34	9	1156	102
6	4	34	16	1156	136
7	4	34	16	1156	136
8	4	35	16	1225	140
9	4	36	16	1296	144

10	4	39	16	1521	156
11	4	39	16	1521	156
12	3	35	9	1225	105
13	4	36	16	1296	144
14	4	38	16	1444	152
15	3	36	9	1296	108
16	4	33	16	1089	132
17	4	39	16	1521	156
18	4	37	16	1369	148
19	4	35	16	1225	140
20	2	30	4	900	60
21	4	38	16	1444	152
22	4	38	16	1444	152
23	3	36	9	1296	108
24	4	36	16	1296	144
25	4	36	16	1296	144
26	4	39	16	1521	156
27	4	34	16	1156	136
28	3	35	9	1225	105
29	4	36	16	1296	144
30	4	29	16	841	116
31	3	26	9	676	78
Σ	115	1079	435	37897	4026

Sumber: Kuesioner dan diolah penulis (2022)

$$\begin{aligned}
 &N=31, \quad \Sigma X = 115, \quad \Sigma Y = 1079 \\
 &\Sigma X^2 = 435, \quad \Sigma y^2 = 37897, \quad \Sigma XY = 4026 \\
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\} \{(N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}} \\
 &= \frac{31 \times 4026 - (115)(1079)}{\sqrt{\{31 \times 435 - (115)^2\} \{31 \times 37897 - (1079)^2\}}} \\
 &= \frac{124806 - 124085}{\sqrt{\{13485 - 13225\} \{1174807 - 1164241\}}} = \frac{721}{\sqrt{\{260\} \{10566\}}} \\
 &= \frac{721}{\sqrt{2747160}} = \frac{721}{1,657} = \mathbf{0.435 \text{ (valid)}}
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan koefisien (r_{xy}) item nomor 1 diperoleh 0,435 untuk $N=31$ pada taraf signifikan $\alpha=5\%$ diperoleh data $r\text{-tabel} = 0.355$ dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 1 dengan $r_{xy} > r\text{-tabel}$ yaitu $0.435 > 0.355$, dinyatakan valid. Kemudian untuk membuktikan valid tidak valid item soal nomor 2 sampai item nomor 10, maka perhitungan sesuai dengan prosedur pada item tersebut pada nomor 1. Hasil perhitungan tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil perhitungan validitas Nomor 1 sampai dengan 10 variabel X

Nomor Item	Σx	Σy	Σx^2	Σy^2	Σxy	r_h	r_t	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	115	1079	435	37897	4026	0,435	0,355	valid
2	95	1079	319	37897	3345	0,393	0,355	valid
3	110	1079	404	37897	3856	0,399	0,355	valid
4	111	1079	409	37897	3905	0,661	0,355	valid
5	115	1079	435	37897	4029	0,491	0,355	valid
6	100	1079	346	37897	3529	0,541	0,355	valid
7	106	1079	382	37897	3725	0,435	0,355	valid
8	105	1079	373	37897	3698	0,563	0,355	valid
9	108	1079	396	37897	3796	0,449	0,355	valid
10	114	1079	426	37897	3988	0,417	0,355	valid

Sumber: Kuesioner dan diolah penulis (2022)

Dari hasil perhitungan validitas angket diatas diperoleh bahwa item nomor 1 sampai dengan 10 dinyatakan valid.

Tabel 3 Persiapan Perhitungan Validitas Variabel Y Nomor 11

No. Resp	Soal 11 (Y)	Skor (Y)	X ²	Y ²	XY
1	2	29	4	841	58
2	4	36	16	1296	144
3	4	27	16	729	108
4	3	38	9	1444	114
5	4	34	16	1156	136
6	4	38	16	1444	152
7	2	30	4	900	60
8	2	37	4	1369	74
9	4	38	16	1444	152
10	2	35	4	1225	70
11	4	37	16	1369	148
12	3	32	9	1024	96
13	4	36	16	1296	144
14	2	30	4	900	60
15	4	36	16	1296	144
16	4	35	16	1225	140
17	4	37	16	1369	148
18	3	33	9	1089	99
19	4	40	16	1600	160
20	4	38	16	1444	152
21	4	38	16	1444	152
22	3	38	9	1444	114
23	4	36	16	1296	144
24	4	37	16	1369	148
25	4	38	16	1444	152
26	4	37	16	1369	148
27	4	38	16	1444	152
28	3	36	9	1296	108
29	4	30	16	900	120
30	3	34	9	1156	102
31	2	23	4	529	46
Σ	106	1081	382	38151	3745

Sumber: Kuesioner dan diolah penulis (2022)

$$N = 31, \quad \Sigma X = 106, \quad \Sigma Y = 1081$$

$$\Sigma X^2 = 382 \quad \Sigma y^2 = 38151 \quad \Sigma XY = 3745$$

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

$$= \frac{31 \times 3745 - (106)(1081)}{\sqrt{\{31 \times 382 - (106)^2\} \{31 \times 38151 - (1081)^2\}}}$$

$$= \frac{116095 - 114586}{\sqrt{\{11842 - 11236\} \{1182681 - 1168561\}}}$$

$$= \frac{1509}{\sqrt{\{606\} \{14120\}}} = \frac{1509}{\sqrt{8556720}} = \frac{1509}{2925} = \mathbf{0,515 \text{ (valid)}}$$

Dari perhitungan koefisien (r_{xy}) item nomor 11 diperoleh 0.515 untuk $N=31$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data $r\text{-tabel} = 0.355$ dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 11 dengan $r_{xy} > r\text{-tabel}$ yaitu $0.515 > 0.355$, dinyatakan valid. Kemudian untuk membuktikan valid tidak valid item soal nomor 12 sampai item nomor 20, maka perhitungan sesuai dengan prosedur pada item tersebut pada nomor 11. Hasil perhitungan tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4 Hasil perhitungan validitas Nomor 11 sampai dengan 20 variabel Y

Nomor Item	$\sum x$	$\sum y$	$\sum x^2$	$\sum y^2$	$\sum xy$	r_h	r_t	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	106	1081	382	3815	3745	0,515	0,355	valid
12	111	1081	415	3815	3934	0,708	0,355	valid
13	106	1081	384	3815	3739	0,430	0,355	valid
14	111	1081	409	3815	3922	0,707	0,355	valid
15	108	1081	396	3815	3807	0,431	0,355	valid
16	111	1081	411	3815	3910	0,500	0,355	valid
17	114	1081	430	3815	4005	0,424	0,355	valid
18	103	1081	361	3815	3625	0,360	0,355	valid
19	106	1081	382	3815	3757	0,643	0,355	valid
20	105	1081	379	3815	3707	0,441	0,355	valid

Sumber: Kuesioner dan diolah penulis (2022)

Dari hasil perhitungan validitas angket diatas diperoleh bahwa item nomor 11 sampai dengan 20 dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode belah dua, membelah item menjadi item ganjil dan genap dan mengkorelasikannya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Hasil dari rumus korelasi *product moment* tersebut selanjutnya disubstitusikan ke dalam rumus *Spearman Brown* yakni:

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

Pengujian Reliabilitas Variabel X

Setelah mengetahui tingkat validitas masing-masing item soal pada angket variabel X yang telah dibagikan kepada responden, maka selanjutnya penulis akan melakukan uji reliabilitas untuk variabel X, untuk memudahkan penyajian, penulis akan mendeskripsikan tabel perhitungan uji reliabilitas untuk variabel X sebagai berikut:

Tabel 5 Persiapan Perhitungan Reliabilitas Variabel X

No Res	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	16	13	256	169	208
2	16	12	256	144	192
3	19	14	361	196	266
4	19	17	361	289	323
5	18	16	324	256	288
6	19	15	361	225	285
7	16	18	256	324	288
8	19	16	361	256	304
9	19	17	361	289	323
10	20	19	400	361	380
11	20	19	400	361	380
12	17	18	289	324	306
13	18	18	324	324	324
14	19	19	361	361	361
15	17	19	289	361	323
16	16	17	256	289	272
17	20	19	400	361	380
18	20	17	400	289	340
19	17	18	289	324	306
20	14	16	196	256	224
21	19	19	361	361	361
22	19	19	361	361	361

23	18	18	324	324	324
24	19	17	361	289	323
25	17	19	289	361	323
26	20	19	400	361	380
27	19	15	361	225	285
28	19	16	361	256	304
29	17	19	289	361	323
30	13	16	169	256	208
31	15	11	225	121	165
Σ	554	525	10002	9035	9430

Sumber: Kuesioner dan diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel perhitungan uji reliabilitas untuk variabel X (pengawasan internal) yang dapat dilihat pada tabel tersebut diatas maka dapat dihitung nilai reliabilitas dengan data-data sebagai berikut:

$$\begin{aligned} N &= 31 & \Sigma X &= 554 & \Sigma Y &= 525 \\ \Sigma X^2 &= 10002 & \Sigma Y^2 &= 9035 & \Sigma XY &= 9430 \end{aligned}$$

Untuk menguji reliabilitas variabel X, hasil perolehan data-data pada tabel diatas maka dapat disubstitusikan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{31 \times 9430 - (554)(525)}{\sqrt{\{31 \times 10002 - (554)^2\} \{31 \times 9035 - (525)^2\}}} \\ &= \frac{1480}{\sqrt{\{310062 - 306916\} \{280085 - 275625\}}} \\ &= \frac{1480}{\sqrt{\{3146\} \{4460\}}} \\ &= \frac{1480}{\sqrt{14031160}} \\ &= \frac{3746}{1480} \\ &= \mathbf{0,395} \end{aligned}$$

Setelah melakukan perhitungan r_{xy} melalui rumus korelasi *product moment*, maka diperoleh hasil perhitungan $r^{1/2/2}$ atau r_{xy} sebesar 0,395 dengan demikian, langkah selanjutnya adalah nilai tersebut kemudian disubstitusikan lagi ke dalam rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r^{1/2/2}}{(1 + r^{1/2/2})} \quad r_{ii} = \frac{2 \cdot (0,395)}{(1 + 0,395)} \quad r_{ii} = \frac{0,79}{1,395} \quad r_{ii} = \mathbf{0,566}$$

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai reliabilitas sebesar $r_{ii} = 0,566$. Oleh karena itu, dengan jumlah $n = 31$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,355. Berdasarkan syarat uji reliabilitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,566 > 0,355$ maka seluruh data angket item soal untuk variabel X dinyatakan reliabel.

Dari perhitungan di atas untuk variabel X diperoleh nilai $r_{ii} = 0,566$ maka dengan nilai besaran koefisien reliabilitasnya tersebut, nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0,40-0,59 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel X berada pada kategori sedang.

Pengujian Reabilitas Variabel Y

Setelah mengetahui tingkat validitas masing-masing item soal pada angket variabel Y (kinerja pegawai) yang telah dibagikan kepada responden, maka selanjutnya penulis akan melakukan uji reliabilitas, untuk variabel Y. Untuk memudahkan penyajian, penulis akan mendeskripsikan pada tabel perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Y sebagaimana yang tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Persiapan Perhitungan Reliabilitas Variabel Y

No Res	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	14	15	196	225	210
2	17	19	289	361	323
3	17	10	289	100	170
4	18	20	324	400	360
5	15	19	225	361	285
6	18	20	324	400	360

7	18	12	324	144	216
8	18	19	324	361	342
9	18	20	324	400	360
10	18	17	324	289	306
11	20	17	400	289	340
12	14	18	196	324	252
13	18	18	324	324	324
14	16	14	256	196	224
15	19	17	361	289	323
16	17	18	289	324	306
17	19	18	361	324	342
18	18	15	324	225	270
19	20	20	400	400	400
20	19	19	361	361	361
21	20	18	400	324	360
22	19	19	361	361	361
23	17	19	289	361	323
24	19	18	361	324	342
25	19	19	361	361	361
26	18	19	324	361	342
27	20	18	400	324	360
28	18	18	324	324	324
29	14	16	196	256	224
30	16	18	256	324	288
31	9	14	81	196	126
Σ	540	541	9568	9613	9485

Sumber: Kuesioner dan diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Y, maka dapat dilakukan perhitungan nilai reliabilitas dengan perolehan data-data sebagai berikut:

$$n = 31 \quad \Sigma X = 540 \quad \Sigma Y = 541$$

$$\Sigma X^2 = 9568 \quad \Sigma Y^2 = 9613 \quad \Sigma XY = 9485$$

Untuk menguji reliabilitas variabel Y digunakan dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut:

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

$$= \frac{31 \times 9485 - (540)(541)}{\sqrt{\{31 \times 9568 - (540)^2\} \{31 \times 9613 - (541)^2\}}}$$

$$= \frac{294035 - 292140}{\sqrt{\{296608 - 291600\} \{298003 - 292681\}}}$$

$$= \frac{1895}{\sqrt{\{5008\} \{5322\}}}$$

$$= \frac{1895}{\sqrt{26652576}}$$

$$= \frac{1895}{5163}$$

$$= \mathbf{0,367}$$

Setelah memperoleh hasil bahwa $r_{1/2}$ atau r_{xy} sebesar 0,367 maka langkah selanjutnya adalah dengan mendistribusikannya lagi ke dalam rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

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

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot (0,367)}{1 + 0,367}$$

$$r_{ii} = \frac{0,734}{1,367}$$

$$r_{ii} = \mathbf{0,536}$$

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai reliabilitas sebesar $r_{ii} = 0,536$. Oleh karena itu, dengan $n = 31$ pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,355. Berdasarkan syarat uji reliabilitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh data angket item soal untuk variabel Y dinyatakan reliabel.

Dari perhitungan di atas untuk variabel Y diperoleh nilai $r_{ii} = 0,536$ maka dengan nilai besaran koefisien reliabilitasnya tersebut, nilai reliabilitasnya berada pada interval antara 0,40– 0,59 atau dengan kata lain, tingkat reliabilitas untuk angket variabel Y berada pada kategori sedang.

Mencari Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini koefisien korelasi bertujuan untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak. Variabelnya adalah pengawasan internal (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y). Persiapan perhitungan koefisien korelasi variabel X dan variabel Y sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y

No. Responder	Skor (X)	Skor (Y)	X ²	Y ²	XY
1	29	29	841	841	841
2	28	36	784	1296	1008
3	33	27	1089	729	891
4	36	38	1296	1444	1368
5	34	34	1156	1156	1156
6	34	38	1156	1444	1292
7	34	30	1156	900	1020
8	35	37	1225	1369	1295
9	36	38	1296	1444	1368
10	39	35	1521	1225	1365
11	39	37	1521	1369	1443
12	35	32	1225	1024	1120
13	36	36	1296	1296	1296
14	38	30	1444	900	1140
15	36	36	1296	1296	1296
16	33	35	1089	1225	1155
17	39	37	1521	1369	1443
18	37	33	1369	1089	1221
19	35	40	1225	1600	1400
20	30	38	900	1444	1140
21	38	38	1444	1444	1444
22	38	38	1444	1444	1444
23	36	36	1296	1296	1296
24	36	37	1296	1369	1332
25	36	38	1296	1444	1368
26	39	37	1521	1369	1443
27	34	38	1156	1444	1292
28	35	36	1225	1296	1260
29	36	30	1296	900	1080
30	29	34	841	1156	986
31	26	23	676	529	598
Σ	1079	1081	37897	38151	37801

Sumber: Kuesioner dan diolah penulis (2022)

$$\begin{aligned}
 N &= 31 & \Sigma X &= 1079 & \Sigma Y &= 1081 \\
 \Sigma X^2 &= 37897 & \Sigma Y^2 &= 38151 & \Sigma XY &= 37801 \\
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\} \{(N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}} \\
 &= \frac{31 \times 37801 - (1079)(1081)}{\sqrt{\{31 \times 37897 - (1079)^2\} \{31 \times 38151 - (1081)^2\}}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{1171831-1155399}{\sqrt{\{1174807-1164241\}\{1182681-1168561\}}} \\
 &= \frac{5432}{\sqrt{\{10566\}\{14120\}}} \\
 &= \frac{5432}{\sqrt{149191920}} \\
 &= \frac{5432}{12214} \\
 &= \mathbf{0,444}
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien variabel X dan Variabel Y maka diperoleh $r_{xy} = 0,444$ yang dikonsultasikan pada table nilai kritik *r product moment* dimana nilai $N=31$. Pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$, dengan nilai $r_{\text{-tabel}} = 0,355$. Dapat disimpulkan bahwa nilai $r_{xy} > r_{\text{-tabel}}$ atau $0,444 > 0,355$.

Langkah selanjutnya adalah dengan mensubstitusikan nilai r_{xy} tersebut kedalam rumus *Spearman Brown* berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{ii} &= \frac{2 \cdot r^{\frac{1}{2}} \cdot \frac{1}{2}}{(1 + r^{\frac{1}{2}} \cdot \frac{1}{2})} \\
 r_{ii} &= \frac{2 \cdot (0,444)}{(1 + 0,444)} \\
 r_{ii} &= \frac{0,888}{1,444} \\
 r_{ii} &= \mathbf{0,614}
 \end{aligned}$$

Dengan $N=31$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data $r_{\text{-tabel}} = 0,355$ maka diperoleh $r_{ii} > r_{\text{-table}}$ atau $0,614 > 0,355$ dinyatakan angket yang disajikan yang berisi item soal variabel X dan variabel Y sebanyak 20 item adalah RELIABEL. Dengan demikian untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien reliabilitas antara variabel pengawasan internal terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai r_{ii} sebesar 0,614. Yang diklasifikasikan berdasarkan interval korelasi antara 0,60–0,79, hal ini berarti tingkat reliabilitas korelasi antara variabel X dan variabel Y mempunyai tingkat korelasi tinggi.

Pengujian Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r_{xy}^2 \times 100\% \\
 KD &= (0,444)^2 \times 100\% \\
 KD &= 0,1971 \times 100\% \\
 KD &= \mathbf{19,71\%}
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, maka diperoleh koefisien determinan untuk korelasi variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 19,71 %. Dengan kata lain, pengawasan internal mempunyai korelasi sebesar 19,71 % terhadap kinerja pegawai sedangkan persentase 80,29% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan uji hipotesis, maka dilakukan perhitungan kehandalan koefisien korelasi dengan statistik uji t, angka koefisien korelasi di uji dengan menggunakan statistik t dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \\
 t &= \frac{0,614\sqrt{(36-2)}}{\sqrt{(1-(0,614)^2)}} \\
 t &= \frac{0,614\sqrt{29}}{\sqrt{(1-0,376)}} \\
 t &= \frac{0,614 \times 5,385}{\sqrt{0,624}} \\
 t &= \frac{3,306}{0,789} \\
 t &= \mathbf{4,190}
 \end{aligned}$$

Selanjutnya harga tabel dicari pada tabel distribusi responden pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $dk = 31 - 2$ yakni 29, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,190 > 1,699$, jadi terbukti bahwa hipotesis yang diterima adalah H_a , yaitu ada pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara.

Pembahasan

Setelah melakukan pengujian hipotesis dan diperoleh hasil bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak yang berarti yaitu ada pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil jawaban sementara dari uji hipotesis telah dibuktikan dengan perhitungan kehandalan koefisien korelasi dengan statistik uji t dengan $dk = 29$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,190 > 1,699$. Kenyataan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara., hal ini dapat dibuktikan dengan kontribusi variabel pengawasan internal sebagai variabel X memberikan kontribusi sebesar 19,71% terhadap variabel Kinerja pegawai sebagai variabel Y.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya penulis menyampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji koefisien reliabilitas antara variabel X dan variabel Y diperoleh nilai rii sebesar 0,614 maka nilai tersebut dinyatakan reliabel dengan tingkat korelasi yang sangat tinggi.
2. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{ii} > r_{table}$ atau $0,614 > 0,355$ dan dinyatakan angket yang disajikan yang berisi item soal variabel X dan variabel Y sebanyak 20 item memiliki korelasi antara variabel pengawasan internal dan kinerja pegawai.
3. Dari hasil perhitungan koefisien determinan variabel X terhadap variabel Y diperoleh hasil sebesar 19,71%. Dengan kata lain pengawasan internal mempunyai korelasi sebesar 19,71% terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk harga r_{xy} yang didapat dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan statistika t untuk mengetahui kehandalan korelasi r_{xy} , dan ternyata diperoleh harga $t = 4,190 > 1,699$. Dengan derajat kebebasan H_a diterima dan H_0 ditolak.
5. Sehingga dari analisa hasil penelitian penulis menyimpulkan bahwa ada Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara.

Saran

Dari penelitian diatas, maka penulis menyarankan beberapa hal yaitu:

1. Disarankan kepada pimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara untuk terus melakukan pengawasan internal untuk dapat menilai efesien dan ektifitas pegawai.
2. Disarankan kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias Utara hendaknya meningkatkan kinerja pegawai dengan cara bersosialisasi serta pengawasan secara berkala.
3. Penulis mengharapkan lagi apa yang telah dipaparkan dalam skripsi ini akan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta Jakarta.

Daulay, D.Dkk. (2017). *Manajemen*. Lembaga Peneltian dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan.

Handoko T. Hani, (2016). *Manajemen*.BPFE, Jakarta.

Harefa, P. Dkk (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*

Hussein A. Fattah, (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara. Yogyakarta.

Jatmiko, B. (2020). Pengaruh Pengawasan Internal, Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman. *Jurnal Akuntansi Trisakti*. https://scholar.google.co.id/scholar?q=related:yj9zqXCbaIsJ:scholar.google.com/&scioq=&hl=en&as_sdt=0,5. Diakses pada 18 Oktober 2022

Mukarom Zaenal dan Wijaya Laksana (2018). *Manajemen Pelayanan Publik*. CV Pustaka Setia. Bandung.

Samsuddin, Harun. (2018). “*Kinerja Karyawan*”. Edisi Ke-1. Penerbit. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.

Satriadi, 2016, Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Negeri Binaan Tanjungpinang. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.4 No.2 288-295. <https://ejournal.upgrisba.ac.id/index.php/economica/article/view/583>. Diakses pada 18 Oktober 2022.

Telaumbanua, E. Dkk. (2022). Pengawasan Internal Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Digital (JAMED)*. <https://ejournal.insightpower.org/index.php/JAMED/article/view/60>. Diakses pada 18 Oktober 2022.

