

Analisis Efektivitas Pengendalian Internal Atas Kinerja Pegawai untuk Meningkatkan Disiplin Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan)

Siti Aisyah¹, Muhammad Habibie², Taufiq Risal³, Riadi⁴

¹Universitas Potensi Utama-aisyah@gmail.com

²Universitas Medan Area-habibie@gmail.com

⁴Universitas Prima Indonesia-taufiq@gmail.com

Abstract— *This research aims to determine and analyze the effectiveness of the role of internal control over employee performance to improve employee discipline at the Medan City Education and Culture Service. The research methodology used is descriptive qualitative research. The data collection technique used is observation and interviews, which are then collected and processed into information that shows what phenomena and problems occur related to the research title. After conducting observations and interviews, it was discovered that several problems were caused by ineffective internal control, namely employee discipline which was still below average, training for employees which was still lacking, and a working environment which was not yet good. It is hoped that the problems that arise can be resolved by the Medan City Education and Culture Office in order to find a more effective and efficient solution. There are still employees who are late, causing problems with the work that must be completed. The phenomenon regarding work discipline at the Medan City Education and Culture Service is a lack of employee discipline which can be seen from several employees who are still procrastinating on work, resulting in long completion of assigned tasks and a lack of responsibility for the work they do themselves. Apart from that, there are still some employees who do not comply with the regulations and are late for work and late for work after break time. Lack of employee discipline also hinders improving company performance in completing tasks and responsibilities by employees.*

Keywords — *internal control, employees, employee discipline*

1. PENDAHULUAN

Pengendalian internal pada sebuah perusahaan dilakukan dengan tujuan agar mampu memberikan arahan, rambu-rambu, evaluasi dan penilaian terhadap hasil kinerja karyawan / pegawai atas apa yang menjadi visi misi dan tujuan perusahaan. Dengan adanya pengendalian internal, diharapkan mampu menjadi alat control manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan kota Medan adalah karena masih rendahnya disiplin dan kinerja pegawai yang diakibatkan oleh beberapa hal seperti kurangnya pengendalian internal, pelatihan dan lingkungan kerja. Sumber daya manusia merupakan suatu hal terpenting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana, pelaksana dan evaluator seluruh program yang telah ditetapkan organisasi. Budaya yang kuat adalah budaya yang memegang nilai inti organisasi secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Lebih lanjut bahwa budaya organisasional diyakini sebagai salah satu faktor penentu (key variable factors) kesuksesan pegawai yang profesional, tangguh, cerdas, kreatif dan berpandangan kedepan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan instansi. Sebagai salah satu organisasi perangkat daerah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan adalah salah satu lembaga pemerintah yang melaksanakan tugas dibidang pendidikan dan kebudayaan di bawah langsung Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Dalam pelaksanaan tugas, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan terdiri dari beberapa bidang dan sub bidang dengan pembagian kerja yang terstruktur, dimana pegawainya dituntut untuk memberikan pelayanan pendidikan yang baik kepada masyarakat, sehingga dibutuhkan pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran sumber daya manusia akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian

tujuan suatu perusahaan. Faktor Lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah pelatihan kerja. Menurut (Hasan, 2023) pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seorang karyawan dengan pelatihan dan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah kinerja karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dari beberapa permasalahan yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja adalah masih belum efektif dan tidak sesuai dengan harapan pegawai. Hasil penelitian (Rahmawanti, 2014) menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja yang ada di kantor pelayanan pajak pratama malang utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Budiyanto, 2020). Sedangkan menurut (Suparmi., 2023) kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh individu dalam sebuah organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pada saat yang sama, menurut (Abdullah, 2014) kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Farisi, 2020) kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah keterampilan atau kemampuan seseorang sesuai dengan peran yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Indikator yang digunakan untuk menganalisis dan mengukur kinerja karyawan terbagi menjadi lima sebagai berikut: (Sukartini, 2022) :1)Kualitas Kerja, 2)Kuantitas, 3)Ketepatan Waktu, 4)Efektivitas, 5)Kemandirian

Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Seda, 2018). Sedangkan menurut (Hasan, 2023:37) pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seorang karyawan dengan pelatihan dan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan. Sama halnya dengan Ajabar (2022:22) pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknik ataupun meningkatkan kinerja seseorang pekerja. Menurut (Sulaiman, 2020) pelatihan kerja merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, untuk mengalihkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seseorang yang dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan. Adapun menurut (Triasmoko, 2014) pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah kegiatan memberi dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan agar lebih efektif dan efisien. Pelatihan akan menghasilkan pelatihan yang bermutudan bermanfaat apabila memenuhi indikator-indikator pelatihan kerja sebagai berikut: (Artha, 2021): 1)Peserta pelatihan, 2)Materi pelatihan, 3) Media pelatihan, 4)Metode pelatihan, 5)Instruktur atau pemateri, 6)Tujuan pelatihan, 7)Tempat pelatihan, 8)Fasilitas pelatihan, 9)Manfaat pelatihan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati, 2020:6). Menurut (Winata, 2022) lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologis dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Pada saat yang sama, menurut (Sari, 2021) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja. sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Adapun menurut (Sofyan, 2013) lingkungan Kerja adalah segala sesuatu

yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah Sedangkan menurut (Ferawati, 2017) lingkungan Kerja adalah lingkungan yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas didalam perusahaan dan memengaruhi kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 3 yaitu : 1)Suasana Kerja, 2)Hubungan dengan rekan kerja, 3)Tersedia fasilitas kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Nazara, 2023). Disiplin adalah mematuhi peraturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi (Surajiyo, 2020). Sedangkan menurut (Rozi, 2022) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Pada saat yang sama, menurut (Erpidawati, 2019) disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk patuh dan taat terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Arif, 2020) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah menaati dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan hal ini sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/ perusahaan. Hal ini bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan menghasilkan kinerja yang baik. Pada saat yang sama, menurut (Syahril, 2020) berpendapat bahwa terdapat indikator-indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut : 1)Hadir tepat waktu, 2)Selalu mengutamakan presentase kehadiran, 3)Selalu menaati segala ketentuan jam kerja, 4)Selalu mementingkan jam kerja yang efisien dan efektif, 5)Mempunyai keterampilan kerja pada bidang tugasnya, 6)Mempunyai motivasi kerja yang tinggi, 7)Mempunyai sikap-sikap dan tingkah laku yang baik, 8)Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

3. METODE PENELITIAN

Adapun jenis data yang diperoleh peneulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Data Primer: Merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh penulis dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru terkini. Untuk mendapatkan data primer, penulis harus mengumpulkannya secara langsung. Adapun sumber data primer dari penelitian ini adalah bagian sumber daya manusia dinas pendidikan dan kebudayaan kota Medan
- b) Data Sekunder Data yang penulis peroleh penulis dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, informasi perusahaan maupun internet.

Data Dalam kegiatan penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

- a) Observasi Observasi yang dilakukan oleh penulis adalah dengan mengamati dan menganalisis permasalahan yang terjadi pada disiplin pegawai dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan
- c) Wawancara (interview) Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis untuk mendapatkan informasi dengan melakukan tanya jawab secara lisan dan tatap muka dengan bagian sumber daya manusia dinas pendidikan dan kebudayaan kota Medan. Metode Analisis Data Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif, yaitu dengan cara menentukan, mengumpulkan data, mengklasifikasikan dan kemudian membandingkan dengan teori-teori, lalu diambil suatu kesimpulan dan selanjutnya diberikan saran.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Budiyanto, 2020). Berikut ini adalah Tabel 1 yang mencantumkan capaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti:

Tabel 1
Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan
Periode 2022

No.	Sasaran Strategis	Tugas dan Tanggung Jawab	Target	Realisasi	Capaian %
1.	Meningkatnya angka partisipasi sekolah pendidikan anak usia dini	Angka Partisipasi Murni sekolah (APM) Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)	87,25%	141,97%	162,72%
2.	Meningkatnya angka partisipasi sekolah pendidikan dasar	APK SD/MI/Paket A	100%	88,74%	88,74%
		APM SD/MI/Paket A	100%	85,06%	85,06%
		APK SMP/MTs/SMPT/Paket B	100%	105,13%	105,13%
		APM SMP/MTs/SMPT/Paket B	100%	118,56%	118,56%
3.	Menurunnya siswa putus sekolah pendidikan dasar	Angka Putus Sekolah (APS)/SD/MI	0,08%	0,15%	53,06%
		Angka Putus Sekolah (APS)/SMP/MTs	0,06%	0,12%	50,13%
4.	Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana satuan pendidikan	Persentase ruang kelas baik SD	83%	70,74%	85,23%
		Persentase ruang kelas baik SMP	83%	82,63%	99,56%
5.	Meningkatnya kualitas lulusan (AL) SD/MI/Paket A Dasar, SMP/MTs/Paket B	Angka Lulusan (AL) SD/MI/Paket A	100%	112,15%	112,15%
		Angka Lulusan (AL) SMP/MTs/Paket B	100%	95,12%	95,12%
		Angka Melanjutkan (AM) SD/MI ke SMP/MTs	100%	82,07%	82,07%
		Angka Melanjutkan (AM) SMP/MTs/Paket B ke SMA/SMK/MTs	100 %	126,18%	126,18%

Sumber: Data Arsip Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan

Berdasarkan tabel hasil pencapaian hasil kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan dapat di lihat bahwa adanya pemenuhan target yang tidak terealisasi seperti APK SD/MI/Paket A dan APM SD/MI/Paket A yang teralisasi hanya 88,74% dan 85,06% yang mana target harus mencapai 100%, persentase ruang kelas baik SD teralisasi 70,74% yang mana target harus mencapai 83% sedangkan angka melanjutkan (AM) SD/MI ke SMP/MTs teralisasi hanya 82,07% dari target 100%. Hal ini mengingat masih adanya beberapa program yang daya serapnya relatif rendah. Keakurasian sistem perencanaan menjadi sangat penting sehingga kedepan daya serap menjadi lebih baik yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan pendidikan. Hal ini lah dapat dikatakan rata-rata target yang dibebankan kepada para pegawai tidak terealisasi secara menyeluruh.

Tabel 2
Pelaksanaan dan Pelatihan Kegiatan Bidang
Pembinaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kota Medan 2023

Kegiatan Sub Program		Rincian Kegiatan	Pelaksanaan (TW)	Tgl/Bln/Thn	Keterangan
1.01.02.2.04 Pengelolaan Pendidikan					
1	1.01.02.2.03.17 Pembinaan Kelembagaan dan Manajemen	Tata Kelola Dana BOP	I	20-22 Februari 2023	3 Hari
2	1.01.02.2.03.17 Pembinaan Kelembagaan dan Manajemen	Sosialisasi Sekolah Ramah Anak	I	1 – 2 Maret 2023	2 Hari
3	1.01.02.2.04.16 Pembinaan Kelembagaan dan Manajemen Sekolah Nonformal/ Kesetaraan	Pelatihan Tata Kelola Dana BOP Pendidikan Kesetaraan Tahun 2023	I	7 – 9 Maret 2023	3 Hari
4	1.01.02.2.03.17 Pembinaan Kelembagaan dan Manajemen	Pendapatan PAUD, SD, SMP/ MTs Kelurahan	I	10 Maret 2023	Kurangnya biaya
5	1.01.02.04.17 Pengelolaan Dana BOP Sekolah Nonformal/ Kesetaraan	Bantuan Operasional Kesetaraan	I & IV	11 Maret 2023	Kurangnya biaya
6	1.01.02.2.03.17 Pembinaan Kelembagaan dan Manajemen PAUD, SD, SMP/ MTs	Monitoring dan Supervisi BOP PAUD, SD, SMP/ MTs	I & IV	13 – 15 Maret 2023	3 Hari
7	1.01.02.2.03.17 Pembinaan Kelembagaan dan Manajemen PAUD, SD, SMP/ MTs	Operasional TK Negeri dan SPNF SKB	I, II, III, IV	20 – 21 Maret 2023	Kurangnya biaya
8	1.01.02.2.03.09 Pengadaan Pelengkapan PAUD, SD, SMP/ MTs	Pembuatan Partisi Ruang Rapat PAUD, SD, SMP/ MTs	II	17 - 19 April 2023	Diundur waktu pelaksanaan
9	1.01.02.2.03.16 Pengembangan Karir Pendidikan dan Tenaga Kependidikan pada Satuan Pendidikan PAUD, SD, SMP/ MTs	Pelatihan Guru Penggerak dan Merdeka Belajar Tingkat PAUD, SD, SMP/ MTs	II	8 – 11 Mei 2023	4 Hari
10	1.01.02.2.03.17 Pembinaan Kelembagaan dan Manajemen	Sosialisasi dan Pembinaan PAUD, SD, SMP/ MTs Holistik	II	11 – 12 Mei 2023	2 Hari

Kegiatan Sub Program	Rincian Kegiatan	Pelaksanaan (TW)	Tgl/Bln/Thn	Keterangan
PAUD, SD, SMP/ MTs	Integratif			
1.01.02.2.03.17 Pembinaan Kelembagaan dan Manajemen PAUD, SD, SMP/ MTs	Sosialisasi dan Pembinaan Sekolah Penggerak	II	23 – 24 Mei 2023	2 Hari
1.01.02.2.03.16 Pengembangan Karir Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Pada Satuan Pendidikan PAUD, SD, SMP/ MTs	Bimtek Parenting Stunting PAUD, SD, SMP/ MTs	II	6 – 8 Juni 2023	3 Hari
1.01.02.2.03.09 Pengadaan Perlengkapan PAUD, SD, SMP/ MTs	Mebel PAUD, SD, SMP/ MTs Negeri, SKB	II	12 Maret 2023	Kurangnya biaya
1.01.02.2.03.10 Pengadaan Pelengkapan siswa PAUD, SD, SMP/ MTs	Bantuan Perlengkapan Sekolah Dalam Bentuk ATK	II	19 – 22 Maret 2023	Kurangnya biaya
1.01.02.2.04.16 Pembinaan Kelembagaan dan Manajemen Sekolah Nonformal/ Kesetaraan	Monitoring dan Supervisi Ujian Pendidikan Kesetaraan (UPK) Paket A, Paket B, dan Paket C tahun 2023	II	26 – 28 Maret 2023	Diundur waktu pelaksanaan
1.01.02.2.03.16 Pengembangan Karir Pendidikan dan Tenaga Kependidikan pada Satuan Pendidikan PAUD, SD, SMP/ MTs	Bimbingan Teknis Penyusunan Media Pembelajaran Bagi Guru PAUD, SD, SMP/ MTs	III	4 s.d Juli 2023	3 Hari

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukan bahwa pelatihan yang spesifik yang diberikan kepada pegawai sangat minim, masih banyak materi pelatihan yang belum terlaksanakan seperti, pendapatan PAUD, SD, SMP/MTs Kelurahan disebabkan kurangnya biaya, Bantuan Operasional Kesetaraan disebabkan kurangnya biaya, Operasional TK Negeri dan SPNF SKB disebabkan kurangnya biaya, pembuatan partisi ruang rapat PAUD, SD, SMP/MTs disebabkan diundur waktu pelaksanaan, Mebel PAUD, SD, SMP/MTs Negeri, SKB disebabkan kurangnya biaya, bantuan perlengkapan sekolah dalam bentuk ATK disebabkan kurangnya biaya dan Monitoring dan supervise ujian pendidikan kesetaraan (UPK) Paket A, Paket B, dan Paket C tahun 2023 disebabkan diundur waktu pelaksanaan. Hal ini terjadi karena kurang adanya keseriusan dari pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dalam memberikan pelatihan kerja dari para pegawainya sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja dari para pegawai.

Tabel 3
Data Keterlambatan Bulan Januari – Mei 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat 1 s/d 3 kali	Pulang cepat	Alpa
Januari	355	32	20	12
Februari	355	12	7	9
Maret	355	29	12	14
April	355	38	29	18
Mei	355	19	21	15

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan (Data diolah)

Disiplin adalah mematuhi peraturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi (Surajiyo, 2020). Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa masih terdapat pegawai yang terlambat, sehingga menyebabkan terkendalanya pekerjaan yang harus diselesaikannya. Fenomena mengenai kedisiplinan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan adalah kurangnya kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari beberapa pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaan sehingga berdampak pada penyelesaian yang lama pada tugas yang telah diberikan dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sendiri. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan yang terlambat masuk kerja dan terlambat masuk kantor setelah jam istirahat. Kurangnya kedisiplinan pegawai juga menghambat peningkatan kinerja perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab oleh pegawai.

Menurut (Hasan, 2023) pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seorang karyawan dengan pelatihan dan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Josephine, 2017) dan (Fadilah, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang lengkap akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Nazara, 2023).

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Satedjo, 2017) dan (Irawan, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa disiplin yang kurang baik akan menimbulkan kinerja yang kurang baik pula bagi karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pentingnya pengendalian internal sebagai alat untuk mengontrol dan mengevaluasi kinerja pegawai khususnya pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan yang menjadi objek penelitian pada penelitian ini. Bagaimana peran pengendalian internal ini bisa efektif menyelesaikan masalah dalam hal kinerja pegawai berupa kedisiplinan, pelatihan pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk pegawai. Menurut (Hasan, 2023) pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seorang karyawan dengan pelatihan dan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Josephine, 2017) dan (Fadilah, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang lengkap akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan

perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan dikenakan sanksi atas pelanggarannya (Nazara, 2023). Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Satedjo, 2017) dan (Irawan, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa disiplin yang kurang baik akan menimbulkan kinerja yang kurang baik pula bagi karyawan. Penelitian ini tentunya belum bisa dikatakan sempurna, namun diharapkan penelitian ini bisa bermanfaat bagi pembaca, Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan, serta pihak lain yang membutuhkan informasi serupa. Kemudian untuk peneliti selanjutnya bisa mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel lain sesuai dengan fenomena yang terjadi

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. ., Natasha, S. F. ., Risal, T. ., Rizki, S. ., Dewi, A. F. ., & Saragih, N. M. . (2023). Analysis of the Effectiveness of Implementing Internal Control on Doubtful Receivables PT. PLN Persero ULP Belawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(4), 1175–1186. <https://doi.org/10.55927/ministal.v2i4.6464>
- Aisyah, S., Anindya, D., Habibie, M., & Purnamasari, E. (2023). Effectiveness of Implementing a Management Control System for Revenue Increase via Credit Sales: A Map Analysis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 817–826. Retrieved from <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2199>
- Aisyah, Siti. (2022). Analisis Peran Audit Internal Dalam Menilai Efektivitas Pengihan Piutang Usaha Pada Pdam Tirtanadi Medan Cabang Medan Labuhan. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi Universitas Madura*. ISSN 2502-7379 dan E-ISSN 2549-4090. <http://dx.doi.org/10.53712/aktiva.v7i2.1648>
- (2023) Analisis Efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen Untuk Meningkatkan Kinerja Manager Penjualan (Studi kasus pada PT.Astra Daihatsu Krakatau). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Bisnis*. e-ISSN :2963-7643. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i1.978>
- (2020). Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Transit Syariah Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi Universitas Madura*. ISSN 2502-7379 dan E-ISSN 2549-4090. <http://dx.doi.org/10.53712/aktiva.v5i2>
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Anggraini EN, S.Aisyah.(2024). Peran Profesionalisme Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Kantor Wali Kota Medan. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*. Retrieved from <https://jurnal.poltekba.ac.id/index.php/jsh/article/view/1911>. Doi. <https://doi.org/10.32487/jshp.v8i1.1911>
- Amanda, Enno Aldea., Satrijo Budiwibowo, dan Nik Amah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Arianty, Nel. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, Muhammad., Maulana Taufik dan Lesmana Muhammad Taufik. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106-119.
- Artha, Arvian Yuli. (2021). *Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Dalam Peningkatan Kompetensi Profesional*. Tangerang: Pascal Books.
- Astarman. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Kabupaten Indragiri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, VIII(1), 119-127
- Bismala, Lila., Nel Arianty., Titin Farida dan Mutholib. (2020). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan : CV. SIMPHONY BARU
- Ferry, Jhon Manullang dan M. Irawan Noor (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga di Gerbang Tol Cikampek Utama. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(3), 32-35
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Kurniasari, Rani., Nurvi Oktiani dan Gema Ramadhanti. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 239-246.

- Kurniawati, Endah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management .
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nadila, A., & Aisyah, S. (2023). The Effect of Internal Control System and Transparency on the Income Growth of IDX-Listed Cigarette Companies. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 711–718. Retrieved from <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2177>
- Nugroho, Dian Ari. (2017). *Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Bisnis, Publik, dan Nirlaba*. Malang: UB Press.
- Pakpahan, D., Gea, S., Aisyah, S., Simatupang, J., Yanti, A., Sembiring, E., & Tamba, I. (2023). Analysis of the Effectiveness of Internal Control Roles Over Fixed Assets at the District Office of Medan Labuhan, North Sumatra. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 867–876. Retrieved from <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2204>
- Pratiwi, A., & Aisyah, S. (2023). Analysis of the Effectiveness of Implementing Accounting Information Systems at PT. Diamond Hevea Industry. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 719–728. Retrieved from <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/2185>
- Purba, Sukarman dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*. Padang Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi .
- Putra, Zulfikar., Wiridin Darmawan dan Farid Wajdi. (2022). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Malang: Ahlimedia Press (Anggota Ikapi : 264/ JTI/ 2020).
- Putra, Maha., Mukharom dan Arief Teguh Nugroho (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(1), 151-162
- Rahman, Ading., M Sidik Priadana dan Senen Machmud (2023). *Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Pada Sektor Transportasi*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Rahmawati, Ita., Lailatus Saádah dan M Nur Chabibi. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang : LPPM .
- Rozi, Achmad, dkk. (2022). *Meretas Kinerja Dosen Strategi Membangun Paradigma Baru Kinerja Dosen di Era 5.0*. Cilegon Banten : PT. Runzune Sapta Konsultan.
- Ruyatnasih, Yaya dan Liya Megawati. (2018). *Pengantar Manajemen Teori, Fungsi dan Kasus*. Kerawang: Putra Galuh Publisher.
- Soelistya, Djoko., Setyaningrum Retno Purwani., Aisyah Nur, Sahir Syafida Hafni, dan Purwati Titik. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23.
- Sopian, Dani, dan Wawat Suwartika. (2019). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan." *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*. 11(2):40–53. doi: 10.37151/jsma.v11i2.5.
- Sudarso, Aden Prawiro (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 26-32
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sulaiman dan Asanudin. (2020). Analisis Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 38-45