Department of Digital Business
**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 6328-6335
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

# Pengaruh Pengawasan Internal dan Etika Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Balai Besar POM di Medan

Hilma Harmen, Jonathan Siringoringo, Luhut Manurung, Najha Nawanda, Windah Frawyta Lestary Sinaga, Wulan Erdianti Putri, Yurida Aulia, Itsqon Wafi Fauzan
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Medan
hilmaharmen@unimed.ac.id, jonathansiringo1@gmail.com, luhutmanurung2005@gmail.com, najhanawanda@gmail.com, windah28391@gmail.com, wulanerdianti2004@gmail.com, yuridaaulia746@gmail.com, wafifauzan123@gmail.com

***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan internal dan etika kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 132 Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan sampel sebanyak 57 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan instrumen Skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan perangkat lunak SPSS, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,879 dan signifikansi 0,000. Etika kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,085 dan signifikansi 0,002. Secara simultan, pengawasan internal dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai F hitung sebesar 10,247 dan signifikansi 0,000. Selain itu, nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,375 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 37,5% variasi disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan sistem pengawasan internal serta internalisasi nilai-nilai etika kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.*

*Kata kunci:* *Aparatur Sipil Negara, BBPOM Medan, Disiplin Kerja, Etika Kerja, Pengawasan Internal.*

## 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan strategis secara efektif dan efisien. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek krusial dalam manajemen organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, karena pengelolaan yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja, produktivitas, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat (Armstrong's & Taylor, 2014). Dalam organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi pemerintah secara optimal. Pegawai yang memiliki kualitas kerja baik akan lebih mampu melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memegang peranan vital sebagai cerminan kepatuhan pegawai terhadap peraturan serta tanggung jawab organisasi yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai(Aprianti & Kuswandi, 2022). Disiplin kerja juga mencerminkan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara tertib, konsisten, dan sesuai dengan ketentuan organisasi. Menurut Maswanto *et al*. (2022), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma kerja yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu bekerja secara tertib, mematuhi aturan organisasi, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Busro (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai karena perilaku disiplin mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih teratur dan kondusif.

Disiplin kerja dalam organisasi dapat dilihat melalui berbagai indikator seperti tingkat kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja secara efektif (Robbins & Judge, 2019 ; Dessler, 2020). Kehadiran menunjukkan tingkat konsistensi pegawai dalam memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan organisasi. Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktua yang ditentukan, sedangkan kepatuhan terhadap peraturan mencerminkan kesediaan pegawai menaati kebijakan dan prosedur organisasi. Selain itu, tanggung jawab terhadap pekerjaan menunjukkan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal, sedangkan penggunaan waktu kerja secara efektif berkaitan dengan kemampuan pegawai memanfaatkan waktu kerja secara produktif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas perilaku kerja pegawai dalam organisasi.

Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan disiplin kerja di instansi pemerintah. Berdasarkan observasi awal peneliti di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Medan, ditemukan rendahnya tingkat kepatuhan terhadap waktu kerja meskipun sistem absensi telah terintegrasi melalui aplikasi SIASN BPOM. Masih terdapat pegawai yang datang terlambat, bahkan meninggalkan kantor setelah absensi pagi dan kembali menjelang absensi pulang. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar operasional yang ditetapkan organisasi dengan perilaku kerja aktual pegawai di lapangan (Rivai & Sagala, 2020). Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat memengaruhi efektivitas kerja organisasi dan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Permasalahan disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pengawasan internal. Pengawasan internal merupakan proses yang dilakukan manajemen untuk memastikan seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan (COSO, 2017) . Menurut Permen RI No.60 (2008), pengawasan internal merupakan seluruh proses audit, review, evaluasi, pemantauan, serta kegiatan pengawasan lainnya terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi guna memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pengawasan internal memiliki peranan penting dalam memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan sehingga mampu meminimalkan terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja.

Menurut COSO (2017), pengawasan internal terdiri atas lima komponen utama, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Lingkungan pengendalian berkaitan dengan budaya organisasi, integritas, serta komitmen pimpinan dalam menerapkan sistem pengawasan yang baik. Penilaian risiko merupakan proses identifikasi berbagai risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Aktivitas pengendalian mencakup kebijakan dan prosedur yang diterapkan untuk memastikan kegiatan organisasi berjalan sesuai ketentuan. Informasi dan komunikasi berkaitan dengan penyampaian informasi secara tepat dan efektif kepada seluruh pegawai, sedangkan pemantauan dilakukan untuk menilai efektivitas sistem pengawasan internal secara berkelanjutan. Pengawasan internal yang efektif akan mendorong pegawai bekerja lebih tertib, patuh terhadap aturan, dan memiliki disiplin kerja yang lebih baik.

Selain pengawasan internal, faktor lain yang turut memengaruhi disiplin kerja adalah etika kerja. Etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan prinsip moral yang menjadi pedoman individu dalam melaksanakan pekerjaan (Robbins & Judge, 2019). Etika kerja mencerminkan sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui tanggung jawab, kerja keras, komitmen, dan penghargaan terhadap waktu. Pegawai yang memiliki etika kerja yang baik cenderung bekerja secara profesional, mematuhi aturan organisasi, serta melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa harus diawasi secara ketat. Sujarweni (2019) menyatakan bahwa etika kerja yang baik dapat membentuk perilaku kerja yang disiplin dan produktif sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Indikator etika kerja meliputi tanggung jawab, kerja keras, efisiensi, penghargaan terhadap waktu, dan komitmen terhadap pekerjaan. Tanggung jawab menunjukkan kesediaan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan menerima konsekuensi atas pekerjaan yang dilakukan. Kerja keras mencerminkan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal untuk mencapai hasil yang optimal. Efisiensi berkaitan dengan kemampuan pegawai menggunakan sumber daya dan waktu secara tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Penghargaan terhadap waktu menunjukkan sikap pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja secara disiplin dan produktif, sedangkan komitmen terhadap pekerjaan mencerminkan loyalitas dan kesungguhan pegawai dalam

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9409
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

mendukung tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Pegawai yang memiliki etika kerja tinggi cenderung lebih disiplin, profesional, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dalam organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengawasan internal dan etika kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja pegawai. Khairuddin *et al.,* (2023) serta Pahrizal & Handayati (2022) menemukan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan yang berjalan secara efektif mampu meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur organisasi. Namun demikian, hasil berbeda ditemukan oleh Ningsih *et al.,* (2021) yang menyatakan bahwa pengawasan internal tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan internal terhadap disiplin kerja masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki karakteristik organisasi berbeda.

Penelitian mengenai etika kerja juga menunjukkan hasil yang beragam. Masrifah (2021) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai-nilai tanggung jawab dan komitmen mampu membentuk perilaku kerja yang lebih tertib dan profesional. Hasil serupa juga ditemukan oleh Ramli *et al.,* (2023), Ningsih *et al.* (2021), serta Fakhrana & Sary (2024) yang menegaskan bahwa etika kerja berperan sebagai kontrol internal individu dalam membentuk disiplin kerja pegawai. Pegawai yang memiliki etika kerja tinggi cenderung mampu bekerja secara lebih disiplin, menghargai waktu kerja, dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab tanpa harus selalu diawasi secara langsung oleh pimpinan.

Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penelitian yang mengkaji pengaruh pengawasan internal dan etika kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada instansi pemerintah masih relatif terbatas. Padahal, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Pengawasan internal berfungsi sebagai kontrol eksternal organisasi, sedangkan etika kerja berfungsi sebagai kontrol internal individu. Kombinasi keduanya diyakini mampu menciptakan perilaku kerja yang lebih tertib, patuh, dan profesional. Armstrong's & Taylor (2014) menyatakan bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh harmonisasi antara sistem pengendalian organisasi dan nilai-nilai individu pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengawasan internal dan etika kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Medan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja pegawai sektor publik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi BBPOM Medan dalam meningkatkan efektivitas pengawasan internal dan penguatan etika kerja pegawai guna menciptakan disiplin kerja yang lebih optimal dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2023) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Balai Besar POM di Medan sebanyak 132 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 10% menghasilkan sampel sebesar 57 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling untuk memastikan keterwakilan dari seluruh unit kerja organisasi. Penelitian dilaksanakan di Balai Besar POM di Medan, Jalan Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 2, Medan Estate, Sumatera Utara.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang terdiri dari 45 pernyataan yang terbagi dalam tiga variabel: disiplin kerja/Y (15 item, P1–P15), pengawasan internal/X1 (15 item, P16–P30), dan etika kerja/X2 (15 item, P31–P45). Seluruh item menggunakan Skala Likert rentang 1–5. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, meliputi uji validitas (Pearson Product Moment), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi $R^2$. Model persamaan regresi:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.}$$

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9409
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Keterangan:

Y = Disiplin kerja pegawai (variabel dependen)
a = Konstanta
$b_1$ = Koefisien regresi variabel pengawasan internal
$b_2$ = Koefisien regresi variabel etika kerja
$X_1$ = Pengawasan internal
$X_2$ = Etika kerja
e = Error term (kesalahan pengganggu) atau variabel lain di luar model penelitian

## 3. Hasil dan Diskusi

### Hasil

### 3.1 Gambaran Umum Responden

Dari 57 responden penelitian, sebesar 65% (37 orang) berjenis kelamin laki-laki dan 35% (20 orang) perempuan. Berdasarkan kelompok usia, responden terbesar berada pada rentang 30–39 tahun (48%; 27 orang), diikuti usia 25–29 tahun (26%; 15 orang) dan 40–49 tahun (26%; 15 orang).

### 3.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif ketiga variabel disajikan pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

| Variabel | Rata-rata | Std. Deviasi | Kategori |
|---|---|---|---|
| Disiplin Kerja (Y) | 3,88 | 0,84 | Cukup Baik |
| Pengawasan Internal (X1) | 3,87 | 0,87 | Sedang |
| Etika Kerja (X2) | 3,81 | 0,92 | Sedang |

*Sumber: Data Primer Diolah (2026)*

Rata-rata skor disiplin kerja sebesar 3,88 (kategori "Cukup Baik") dengan skor terendah pada indikator kehadiran (P2 = 3,57). Variabel pengawasan internal memperoleh rata-rata 3,87 (kategori "Sedang"), skor tertinggi pada dimensi pemantauan (P28 = 4,10) dan terendah pada lingkungan pengendalian (P17 = 3,62). Variabel etika kerja memperoleh rata-rata 3,81 (kategori "Sedang") dengan skor tertinggi pada komitmen kerja (P44, P45 = 3,96) dan terendah pada P43 = 3,43.

### 3.3 Uji Kualitas Data

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Disiplin Kerja (Y) | 0,847 | 0,60 | Reliabel |
| Pengawasan Internal (X1) | 0,832 | 0,60 | Reliabel |
| Etika Kerja (X2) | 0,854 | 0,60 | Reliabel |

*Sumber: Data Primer Diolah (2026)*

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9409
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Seluruh 45 item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r hitung > r tabel (0,256). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten.

### 3.4 Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik**

| Uji | Statistik | Kriteria | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Normalitas (Kolmogorov-Smirnov) | Asymp. Sig. = 0,200 | > 0,05 | Terdistribusi Normal |
| Multikolinearitas X1 | VIF = 1,004 | < 10 | Tidak Terjadi |
| Multikolinearitas X2 | VIF = 1,004 | < 10 | Tidak Terjadi |
| Heteroskedastisitas X1 (Glejser) | Sig. = 0,450 | > 0,05 | Tidak Terjadi |
| Heteroskedastisitas X2 (Glejser) | Sig. = 0,242 | > 0,05 | Tidak Terjadi |

*Sumber: Data Primer Diolah (2026)*

Seluruh asumsi klasik terpenuhi: data residual terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

### 3.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Variabel | Koef. B | Beta (β) | t hitung | Sig. |
|---|---|---|---|---|
| Konstanta | 21,425 | - | 2,577 | 0,013 |
| Pengawasan Internal (X1) | 0,399 | 0,450 | 3,879 | 0,000 |
| Etika Kerja (X2) | 0,225 | 0,242 | 2,085 | 0,002 |

*Sumber: Data Primer Diolah (2026)*

Persamaan regresi yang diperoleh: $Y = 21{,}425 + 0{,}399X_1 + 0{,}225X_2$. Koefisien X1 sebesar 0,399 berarti setiap peningkatan satu satuan pengawasan internal akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,399 satuan. Koefisien X2 sebesar 0,225 berarti setiap peningkatan satu satuan etika kerja akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,225 satuan. Pengawasan internal (β = 0,450) terbukti memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan etika kerja (β = 0,242).

### 3.6 Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F), dan Koefisien Determinasi**

| Pengujian | Statistik | Sig. | Kesimpulan |
|---|---|---|---|
| Uji t — H1 (X1 → Y) | t = 3,879 > t tabel 2,004 | 0,000 | H1 Diterima |
| Uji t — H2 (X2 → Y) | t = 2,085 > t tabel 2,004 | 0,002 | H2 Diterima |
| Uji F — H3 (X1+X2 → Y simultan) | F = 10,247 > F tabel 3,16 | 0,000 | H3 Diterima |
| Koefisien Determinasi ($R^2$) | $R^2$ = 0,375 (37,5%) | - | - |

*Sumber: Data Primer Diolah (2026)*

Nilai $R^2$ sebesar 0,375 menunjukkan bahwa pengawasan internal dan etika kerja mampu menjelaskan 37,5% variasi disiplin kerja pegawai. Sisanya 62,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengawasan Internal terhadap Disiplin Kerja

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9409
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil penelitian mengonfirmasi hipotesis pertama (H1) bahwa pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BBPOM Medan dengan nilai t hitung sebesar 3,879 dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan pengawasan internal dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai. Rata-rata skor pengawasan internal sebesar 3,87 yang termasuk kategori sedang mengindikasikan bahwa mekanisme pengawasan telah berjalan cukup baik, terutama pada dimensi pemantauan yang memperoleh skor tertinggi sebesar 4,10. Namun demikian, dimensi lingkungan pengendalian masih memperoleh skor terendah sebesar 3,62, yang menunjukkan bahwa budaya kepatuhan, integritas, dan komitmen terhadap aturan organisasi masih perlu diperkuat. Kondisi tersebut menjelaskan mengapa masih ditemukan pegawai yang datang terlambat atau memanfaatkan celah dalam sistem absensi yang ada.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep pengawasan internal yang dikemukakan oleh COSO (2017), yang menyatakan bahwa pengawasan internal merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan organisasi dapat tercapai melalui kepatuhan terhadap peraturan, efektivitas operasional, dan pengendalian risiko. Pengawasan yang efektif akan menciptakan mekanisme kontrol yang mampu mengarahkan perilaku pegawai agar sesuai dengan standar dan prosedur organisasi. Dalam konteks BBPOM Medan, keberadaan sistem pengawasan yang baik memungkinkan pimpinan untuk memantau pelaksanaan tugas pegawai secara lebih terstruktur sehingga potensi pelanggaran disiplin dapat diminimalkan. Secara logis, pegawai yang mengetahui bahwa aktivitas kerjanya diawasi secara konsisten akan cenderung lebih berhati-hati, patuh terhadap aturan, serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin et al. (2023), Pahrizal dan Handayati (2022), Sinaga *et al.,* (2022), Afrina *et al.,* (2025), serta Bisri *et al.,* (2022) yang menyimpulkan bahwa pengawasan internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut memperkuat argumentasi bahwa pengawasan internal merupakan salah satu instrumen penting dalam membentuk perilaku disiplin di lingkungan kerja. Meskipun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sistem dan prosedur formal, tetapi juga oleh kualitas lingkungan pengendalian yang mampu menumbuhkan kesadaran dan kepatuhan pegawai secara berkelanjutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan pengawasan internal, khususnya pada aspek lingkungan pengendalian, menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan BBPOM Medan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai secara lebih optimal.

**Pengaruh Etika Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian mengonfirmasi hipotesis kedua (H2) bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BBPOM Medan dengan nilai t hitung sebesar 2,085 dan tingkat signifikansi 0,002. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik etika kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Rata-rata skor etika kerja sebesar 3,81 termasuk dalam kategori sedang, dengan indikator komitmen kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki loyalitas dan kesungguhan yang cukup baik dalam menjalankan pekerjaannya. Namun demikian, aspek fokus dan konsistensi dalam menjalankan tugas masih menjadi perhatian karena memperoleh skor terendah sebesar 3,43, yang mengindikasikan masih adanya kecenderungan penundaan pekerjaan maupun penggunaan waktu kerja untuk aktivitas yang kurang produktif.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan prinsip moral yang menjadi pedoman individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki etika kerja tinggi akan menunjukkan sikap tanggung jawab, kerja keras, komitmen, serta penghargaan terhadap waktu sehingga lebih terdorong untuk mematuhi aturan dan standar kerja organisasi. Sujarweni (2019) juga menjelaskan bahwa etika kerja yang baik dapat membentuk perilaku kerja yang disiplin dan produktif. Secara logis, individu yang memiliki kesadaran moral dan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya tidak akan menunggu pengawasan dari atasan untuk menjalankan tugas dengan baik, karena kepatuhan terhadap aturan telah menjadi bagian dari nilai yang tertanam dalam dirinya. Dengan demikian, etika kerja berfungsi sebagai kontrol internal yang mendorong pegawai untuk bekerja secara tertib, konsisten, dan bertanggung jawab.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Masrifah (2021), Ningsih *et al.,* (2021), serta Fakhrana & Sary (2024) yang menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9409
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

pegawai. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku disiplin di lingkungan kerja, khususnya pada organisasi sektor publik yang menuntut profesionalisme dan akuntabilitas tinggi. Meskipun pengaruh etika kerja dalam penelitian ini tidak sebesar pengawasan internal, keberadaannya tetap memiliki peran strategis dalam menciptakan kesadaran individu untuk mematuhi aturan organisasi secara sukarela. Oleh karena itu, peningkatan etika kerja melalui penanaman nilai-nilai tanggung jawab, integritas, komitmen, dan penghargaan terhadap waktu perlu terus dilakukan guna mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai secara berkelanjutan.

**Pengaruh Simultan Pengawasan Internal dan Etika Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Hasil uji F mengonfirmasi hipotesis ketiga (H3) bahwa pengawasan internal dan etika kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BBPOM Medan dengan nilai F hitung sebesar 10,247 dan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,375 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 37,5% variasi disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, maupun faktor lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang berasal dari organisasi maupun individu pegawai.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Armstrong's & Taylor (2014) yang menyatakan bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh harmonisasi antara sistem pengendalian organisasi dan nilai-nilai yang dimiliki individu. Dalam penelitian ini, pengawasan internal berfungsi sebagai kontrol eksternal yang mengarahkan pegawai agar bekerja sesuai dengan aturan, prosedur, dan standar organisasi, sedangkan etika kerja berfungsi sebagai kontrol internal yang mendorong pegawai untuk berperilaku disiplin berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab pribadi. Secara logis, disiplin kerja akan lebih mudah terbentuk apabila organisasi memiliki sistem pengawasan yang efektif dan pada saat yang sama pegawai memiliki nilai-nilai etika kerja yang kuat. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, profesional, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengawasan internal memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan etika kerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pengawasan internal sebesar 0,399, sedangkan etika kerja sebesar 0,225. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks BBPOM Medan, keberadaan sistem pengawasan formal masih menjadi faktor utama dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Meskipun demikian, etika kerja tetap memiliki kontribusi penting karena berperan dalam menumbuhkan kesadaran individu untuk mematuhi aturan tanpa harus selalu diawasi. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja pegawai akan lebih optimal apabila organisasi tidak hanya memperkuat sistem pengawasan internal, tetapi juga secara berkelanjutan menanamkan nilai-nilai etika kerja, integritas, tanggung jawab, dan komitmen kepada seluruh pegawai sehingga tercipta budaya kerja yang disiplin dan berkelanjutan.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BBPOM Medan dengan nilai t hitung sebesar 3,879 dan signifikansi 0,000. Selain itu, etika kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,085 dan signifikansi 0,002. Secara simultan, pengawasan internal dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BBPOM Medan dengan nilai F hitung sebesar 10,247 dan signifikansi 0,000 serta kontribusi pengaruh sebesar 37,5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan internal memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan etika kerja, sehingga penguatan sistem pengendalian formal menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai di lingkungan BBPOM Medan.

## Referensi

1. Afrina, W., S, H. T. H., & Ramadhan, R. R. (2025). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, *5*(2), 380–390.
2. Aprianti, K., & Kuswandi, M. A. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian, Pengembangan Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *15*(2), 14–19. Https://Diajeng.Lldikti6.Id/Articles/9343

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9409
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Armstrong's, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice* (13th Ed.). Www.Koganpage.Com
4. Bisri, M. F., Perizade, B., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2022). The Effect Of Motivation And Supervision On Employee Work Discipline During The Implementation Of Work From Home At The Medium Customs And Excise Office Type A Pasuruan. *International Journal Of Social Sciences*, *5*(May), 184–189. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.21744/Ijss.V5n3.1924
5. Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Https://Books.Google.Co.Id/Books/About/Teori_Teori_Manajemen_Sumber_Daya_Manusi.Html?Id=W-Dedwaaqbaj&Redir_Esc=Y
6. COSO. (2017). *Enterprise Risk Management Integrating With Strategy And Performance* (Issue June). COSO (Commit Tee Of Sponsoring Organizations Of The Treadway Commission).
7. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Ed.). Pearson. Www.Pearsonglobaleditions.Com
8. Fakhrana, G., & Sary, F. P. (2024). The Influence Of Work Ethics And Work Discipline On The Performance Of Employees At X Hospital. *COSTING:Journal Of Economic, Business And Accounting*, *7*(5), 16. Https://Www.Bing.Com/Ck/A?!&&P=De6d1533733fdac1d14ed287ac775380662a3bb8fe0af6ca68ec14aaf2f9af16jmltdhm9mtc3otc1mzywma&Ptn=3&Ver=2&Hsh=4&Fclid=15e327eb-7701-68e1-2fa9-32b1765769f7&Psq=Download+Rahman+Dan+Kurniawati+(2024)+Pengaruh+Etika+Kerja+Terhadap+Disiplin+Kerja&U=A1ahr0chm6ly93d3cucmvzzwfyy2hnyxrllm5ldc9wdwjsawnhdglvbi8zodm4ntqzotvfuevor0fsvuhfrvrjs0ffs0vsskffrefox0rju1bmsu5fs0vsskffvevssefeqvbfs0lorvjkqv9lqvjzqvdbtl9svu1bsf9tqutjvf9y
9. Khairuddin, C., Ohoiwutun, S. K., & Patty, J. T. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Diklat Keagamaan Ambon. *JUPEIS: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(3), 6. Https://Jurnal.Jomparnd.Com/Index.Php/Jp%0avol.
10. Masrifah, I. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi). *Aliansi: Junal Manajemen & Bisnis*, *16*(1), 37–42. Https://Journal.Stimaimmi.Ac.Id/Index.Php/Aliansi/Article/View/83
11. Maswanto, Suhendar, S., Prayitno, I., & Ahmad, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UM Jakarta Press.
12. Ningsih, P. W., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, *2*(2), 39–48. Www.Fe.Unisma.Ac.Id
13. Pahrizal, P., & Handayati, P. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinarja Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Karyawan. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, *18*(3), 438–448. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.30872/Jinv.V18i3.10440
14. Permen RI No.60. (2008). *Permen RI No 60 Tahun 2008*.
15. Ramli, R. R., Rakhma, S., & Setiawan, D. (2023, November 21). Perlambatan Ekonomi China Jadi Kabar Buruk Buat Indonesia, Mengapa? *Kompas*. Https://Money.Kompas.Com/Read/2023/11/21/151800726/Perlambatan-Ekonomi-China-Jadi-Kabar-Buruk-Buat-Indonesia-Mengapa-?Page=All.
16. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers. Https://Books.Google.Co.Id/Books/About/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Untuk_Peru.Html?Id=Rb7qZwEACAAJ&Redir_Esc=Y
17. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th Ed.). Pearson.
18. Sinaga, J. P., Fadla, B., & Oktafien, S. (2022). The Effect Of Work Discipline And Work Ethics On Employee Performance At The Cibeunying Kidul District Office. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, *9*(2), 561–574. Http://Ojs.Unm.Ac.Id/Index.Php/Administrare/Index%0athe
19. Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RnD* (2nd Editio, Vol. 17). Penerbit Alfabeta Bandung.
20. Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press. Https://Bintangpusnas.Perpusnas.Go.Id/Konten/BK6714/Metodologi-Penelitian-Bisnis-And-Ekonomi-Pendekatan-Kuantitatif

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9409
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)