

---

## INTERNAL CONTROL, DISCIPLINE OF ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: CASE STUDY ON ISLAM INSTITUTE STATE RADEN INTAN LAMPUNG, INDONESIA

**Tulus Suryanto<sup>1</sup>**

*Lecturer at the State Islamic Institute Raden Intan Lampung Indonesia*

[tulus\\_suryan70@yahoo.co.id](mailto:tulus_suryan70@yahoo.co.id)

### ABSTRAK

*Kualitas sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin ketat. Hal tersebut sejalan dengan perkembangan peradaban manusia, perkembangan teknologi informasi dan penelitian yang menuntut organisasi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu sudah merupakan keharusan bagi manajer untuk dapat melakukan usaha-usaha pembinaan serta pengembangan sumberdaya manusia sebagai suatu, asset organisasi yang sangat potensial bagi kemajuan organisasi dimasa yang akan datang. Meningkatnya kualitas sumberdaya manusia akan menghasilkan suatu output perlembar tenaga kerja dalam suatu proses produksi atau dengan kata lain output tertentu dapat dihasilkan korbanan tenaga kerja yang lebih sedikit sehingga organisasi dapat lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Kualitas sumberdaya manusia bila dikaitkan dengan kualitas tenaga manajerial, maka keberhasilan seorang manajer diukur dengan kemampuannya menyelewengkan fungsi-fungsi manajerial secara baik. Sedangkan untuk tenaga-tenaga pelaksanaan diukur dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Audit Internal dengan penilaian prestasi kerja, disiplin kerja dengan penilaian prestasi kerja dan hubungannya dengan penilaian prestasi kerja adalah sangat kuat dan positif. Terdapat varian atau faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara Audit Internal dan disiplin kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan penilaian prestasi kerja. Terdapat hubungan yang positif antara Audit Internal dan disiplin kerja dengan penilaian prestasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, atau dengan kata lain di Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, Ha hubungan antara Audit Internal dan disiplin kerja dengan penilaian prestasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama **diterima dan teruji**. Hubungan antara Audit Internal dan disiplin kerja dengan penilaian prestasi kerja dengan kontrol dari disiplin kerja adalah cukup kuat dan hubungan antara disiplin kerja dengan penilaian prestasi kerja dengan kontrol dari Audit Internal adalah kuat.*

**Kata Kunci :** *Audit Internal, Disiplin Dan Prestasi Kerja*

### **ABSTRACT**

*Human resource quality has a big contribution in order to achieve organization's goal, especially to face tough global competition. It refers to development of civilization, development of information technology and research, which force the organization to work effective and efficiently. Thus, manager should develop human resource as potential organization asset. Increasing the quality of human resources will produce an output per strip of labor in the production process or in other words a certain output can be generated less sacrifice labor so that the organization can be more efficient and effective in achieving goals and objectives. The quality of human resources when associated with quality managerial personnel, the success of a manager is measured by its ability to distort managerial functions as well. As for personnel implementation is measured by the ability to complete the work according to organization's target.*

*The results show that the relationship between the Internal Audit with performance appraisal, discipline with performance appraisal is a very strong and positive. There are other factors that affect the relationship between internal audit and discipline either individually or jointly with performance appraisal. There is a positive relationship between internal audit and work discipline with performance appraisal either individually or group, or in other words at the IAIN Raden Intan Lampung.*

**Keywords :** *Internal Audit, discipline, work appraisal*

## **1. PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin ketat. Hal tersebut sejalan dengan perkembangan peradaban manusia, perkembangan teknologi informasi dan penelitian yang menuntut organisasi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu sudah merupakan keharusan bagi manajer untuk dapat melakukan usaha-usaha pembinaan serta pengembangan sumberdaya manusia sebagai suatu, asset organisasi yang sangat potensial bagi kemajuan organisasi dimasa yang akan datang.

Meningkatnya kualitas sumberdaya manusia akan menghasilkan suatu output perlembar tenaga kerja dalam suatu proses produksi atau dengan kata lain output tertentu dapat dihasilkan korbanan tenaga kerja yang lebih sedikit sehingga organisasi dapat lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan dan sasarnya.

Kualitas sumberdaya manusia bila dikaitkan dengan kualitas tenaga manajerial, maka keberhasilan seorang manajer diukur dengan kemampuannya menyelewengkan fungsi-fungsi manajerial secara baik. Sedangkan untuk tenaga-tenaga pelaksanaan diukur dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi

Tanpa Internal Control yang intensif dikhawatirkan banyak pegawai yang bekerja tanpa mengindahkan aturan-aturan/tidak bertanggung jawab. Dengan Internal Control harus dicegah munculnya kecurangan dan penyelewengan serta kebocoran akibat penyalahgunaan wewenang yang akhirnya akan merugikan bangsa dan negara. Dengan kata lain Internal Control berfungsi untuk mencegah menurunnya penilaian prestasi kerja pegawai yang berakibat buruknya penilaian prestasi kerja Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung. Oleh karena itulah diperlukan Internal Control yang efektif dan efisien agar penilaian prestasi kerja meningkat dan mencegah hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Internal Control yang baik dan dilaksanakan secara kontinyu tidak dapat menjamin secara penuh penilaian prestasi kerja pegawai menjadi meningkat tanpa didukung dengan disiplin kerja pegawai. Peran pimpinan unit kerja dan pimpinan instansi sangat penting dalam menerapkan disiplin kerja agar dijalankan oleh seluruh jajaran pegawainya. Setiap pimpinan harus mengetahui secara pasti kondisi disiplin pegawai selama bekerja. Pimpinan berkewajiban menegakkan peraturan yang berlaku didalam instansi karena sangat berpengaruh pada disiplin kerja seluruh pegawai. Disamping itu masih ada beberapa faktor lain yang berkaitan dengan disiplin kerja seperti kondisi sarana dan prasarana dalam bekerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Dengan disiplin yang tinggi dan baik dari para pegawai Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, tidak akan timbul cara kerja yang tidak bertanggung jawab yang dapat berakibat rendahnya penilaian prestasi kerja. Dengan kata lain disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi agar kegiatan instansi tersebut dapat berjalan secara efektif dan penilaian prestasi kerja pegawai menjadi meningkat, yang

berdampak pada meningkatnya penilaian prestasi kerja instansi dalam rangka mencapai tujuan.

Pada penelitian ini digunakan dua variabel bebas, yaitu pengawas dan disiplin kerja yang akan diteliti hubungannya secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan penilaian prestasi kerja sebagai variabel terikat, yaitu kualitas dan kemampuan pegawai: disiplin kerja, internal control, dan sarana pendukung yang dicerminkan a) lingkungan kerja, b) kesejahteraan pegawai, c) supra langsung, d) kebijakan pemerintah, perjanjian usaha, dan kondisi administrasi. Kondisi administrasi instansi antara lain menyangkut kemampuan administrasi dalam mengalokasikan sumber-sumber yang dimiliki instansi secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, sangat berpengaruh terhadap tingkat penilaian prestasi kerja. Bila administrasinya tidak baik sudah barang tentu akan sulit mencapai tingkat penilaian prestasi kerja yang diharapkan, sebaliknya bila administrasinya bagus akan mudah mencapai tingkat penilaian prestasi kerja sesuai dengan harapan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini, dipilih Internal Control dan disiplin kerja sebagai variabel bebas yang akan diteliti hubungannya dengan penilaian prestasi kerja yang ditetapkan sebagai variabel terikat. Banyak faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja di Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, termasuk diantaranya adalah Internal Control dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini, hanya dibatasi pada persoalan yang berkaitan dengan Internal Control dan disiplin kerja di Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung yang dipilih sebagai variabel bebas pertama dan kedua yang perlu diketahui hubungannya dengan penilaian prestasi kerja sebagai variabel terikat. Disamping hal tersebut, bahan penelitian yang akan disajikan dalam tesis ini hanya menyangkut Internal Control dan disiplin kerja seluruh jajaran pegawai Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dengan demikian data Internal Control dan disiplin kerja sebagai variabel bebas pertama dan kedua serta data penilaian prestasi kerja sebagai variabel terikat yang akan disajikan dalam penelitian ini juga hanya yang terjadi di

Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung saja. Data-data tersebut diperoleh berdasarkan angket yang dibuat dan disebarikan kepada responden yang dipilih secara random (acak) ke berbagai pihak yang terkait dengan masalah penelitian ini.

## 2. METODE PENELITIAN

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis di Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung pada bulan September 2013 sampai dengan Januari 2014.

### Populasi Dan Sampel Penelitian

Pemakaian rumus diatas mempunyai asumsi bahwa populasi berdistribusi normal. Lebih lanjut Husein Umar mengatakan bahwa untuk informasi lebih jauh tentang pemakaian rumus diatas, Paguso, Garcia, dan Guerrero yang dikutip Sevilla (2004) memperlihatkan batas kesalahan yang tidak dapat digunakan pada ukuran populasi. Tabel dimaksud adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Ukuran Sampel Untuk Batas-Batas Kesalahan Dan Jumlah Populasi Yang Ditetapkan

Populasi	Batas-batas kesalahan					
	±1%	±2%	±3%	±4%	±5%	±10%
500	-	-	-	-	222	83
1.500	-	-	638	441	316	94
2.500	-	1.250	769	500	345	96
3.000	-	1.364	811	517	353	97
4.000	-	1.538	870	541	364	98
5.000	-	1.667	909	556	370	89
6.000	-	1.765	938	566	370	98
7.000	-	1.842	959	574	378	99
8.000	-	1.905	976	580	381	99
9.000	-	1.957	989	584	383	99
10.000	5.000	23.000	1.000	588	385	99
50.000	8.333	2.381	1.087	617	387	100

Sumber : Husein Umar, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (2008:107)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Internal Control

Berdasarkan angket Internal Control ( $X_1$ ), diambil dari 75 (tujuh puluh lima) responden, ternyata butir no. 07 di drop karena tidak valid. Dalam tampilan data, hasil butir no. 07 sudah tidak ada lagi dan hasil butir no. 08 sampai dengan no. 12 diajukan menjadi no. 07 sampai dengan no. 11 sehingga didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Frekwensi variabel Internal Control ( $X_1$ )

	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid 31	6	8.0	8.0	8.0
32	2	2.7	2.7	10.7
33	1	1.3	1.3	12.0
34	2	2.7	2.7	14.7
35	1	1.3	1.3	16.0
36	2	2.7	2.7	18.7
37	2	2.7	2.7	21.3
38	2	2.7	2.7	24.0
39	50	66.7	66.7	90.7
40	7	9.3	9.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Penjelasannya sebagai berikut :

- Untuk nilai (score) 31 sebanyak 6 (enam) responden atau 8,0%
- Untuk nilai (score) 32 sebanyak 2 (dua) responden atau 2,7%
- Untuk nilai (score) 33 sebanyak 1 (satu) responden atau 1,3%
- Untuk nilai (score) 34 sebanyak 2 (dua) responden atau 2,7%
- Untuk nilai (score) 35 sebanyak 1 (satu) responden atau 1,3%
- Untuk nilai (score) 36 sebanyak 2 (dua) responden atau 2,7%
- Untuk nilai (score) 37 sebanyak 2 (dua) responden atau 2,7%

- Untuk nilai (score) 38 sebanyak 2 (dua) responden atau 2,7%
- Untuk nilai (score) 39 sebanyak 50 (lima puluh) responden atau 66,7%
- Untuk nilai (score) 40 sebanyak 7 (tujuh) responden atau 9,3%

Berdasarkan hasil angket tersebut, ternyata nilai (score) tertinggi adalah 39 sebesar 66,7% dan nilai (score) terendah adalah 33 dan 35 sebesar 1,3%. Nilai skor rata-rata adalah 37,84, jumlah total skor 2.838, dan standar deviasi sebesar 2,65,

### Data Disiplin Kerja

Berdasarkan angket Disiplin Kerja ( $X_2$ ), yang diambil dari 75 (tujuh puluh lima) responden, ternyata butir angket no. 14 di drop karena tidak valid. Dalam tampilan data, hasil butir angket no. 14 sudah tidak ada lagi sehingga didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Frekwensi Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid 35	23	30.7	30.7	30.7
36	1	1.3	1.3	32.0
37	2	2.7	2.7	34.7
38	2	2.7	2.7	37.3
39	2	2.7	2.7	40.0
40	1	1.3	1.3	41.3
41	1	1.3	1.3	42.7
42	2	2.7	2.7	45.3
43	2	2.7	2.7	48.0
44	39	52.0	52.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Penjelasannya sebagai berikut :

- Untuk nilai (score) 35 sebanyak 23 (dua puluh tiga) responden atau 30,7%
- Untuk nilai (score) 36 sebanyak 1 (satu) responden atau 1,3%
- Untuk nilai (score) 37 sebanyak 2 (dua) responden atau 2,7%
- Untuk nilai (score) 38 sebanyak 2 (dua) responden atau 2,7%
- Untuk nilai (score) 39 sebanyak 2 (dua) responden atau 2,7%
- Untuk nilai (score) 40 sebanyak 1 (satu) responden atau 1,3%
- Untuk nilai (score) 41 sebanyak 1 (satu) responden atau 1,3%
- Untuk nilai (score) 42 sebanyak 2 (dua) responden atau 2,7%
- Untuk nilai (score) 43 sebanyak 2 (dua) responden atau 2,7%
- Untuk nilai (score) 44 sebanyak 39 (tiga puluh sembilan) responden atau 52,0%

#### Data Penilaian prestasi kerja (Y)

Berdasarkan angket Penilaian prestasi kerja (Y), yang diambil dari 75 (tujuh puluh lima) responden, ternyata butir angket no. 05 di drop karena tidak valid. Dalam tampilan data, hasil butir angket no. 05 sudah tidak ada lagi dan hasil butir angket no. 06 sampai dengan no. 16 diajukan menjadi no. 05 sampai dengan no. 15 sehingga didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Frekwensi Variabel Penilaian prestasi kerja (Y)

Valid	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
43	4	5.3	5.3	5.3
44	2	2.7	2.7	8.0
45	3	4.0	4.0	12.0
46	3	4.0	4.0	16.0
47	4	5.3	5.3	21.3
48	5	6.7	6.7	28.0
49	11	14.7	14.7	42.7
50	7	9.3	9.3	52.0

51	3	4.0	4.0	56.0
52	5	6.7	6.7	62.7
53	5	6.7	6.7	69.3
54	5	6.7	6.7	76.0
55	6	8.0	8.0	84.0
56	2	2.7	2.7	86.7
57	7	9.3	9.3	96.0
58	3	4.0	4.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Penjelasannya sebagai berikut :

- Untuk nilai (score) 43 sebanyak 4 (empat) responden atau 5,3%
- Untuk nilai (score) 44 sebanyak 2(dua) responden atau 2,7%
- Untuk nilai (score) 45 sebanyak 3 (tiga) responden atau 4,0%
- Untuk nilai (score) 46 sebanyak 3 (tiga) responden atau 4,0%
- Untuk nilai (score) 47 sebanyak 4 (empat) responden atau 5,3%
- Untuk nilai (score) 48 sebanyak 5 (lima) responden atau 6,7%
- Untuk nilai (score) 49 sebanyak 11 (sebelas) responden atau 14,7%
- Untuk nilai (score) 50 sebanyak 7 (tujuh) responden atau 9,3%
- Untuk nilai (score) 51 sebanyak 3 (tiga) responden atau 4,0%
- Untuk nilai (score) 52 sebanyak 5 (lima) responden atau 6,7%
- Untuk nilai (score) 53 sebanyak 5 (lima) responden atau 6,7%
- Untuk nilai (score) 54 sebanyak 5 (lima) responden atau 6,7%
- Untuk nilai (score) 55 sebanyak 6 (enam) responden atau %
- Untuk nilai (score) 56 sebanyak 2 (dua) responden atau 2,7%
- Untuk nilai (score) 57 sebanyak 7 (tujuh) responden atau 9,3%
- Untuk nilai (score) 58 sebanyak 3 (tiga) responden atau 4,0%

### Uji Hipotesis:

#### Hubungan Internal Control (Xi) Dengan Penilaian prestasi kerja (Y)

Hipotesis Penelitian menunjukkan bahwa hasil uji korelasi, didapat  $r_{y1} = 0,771$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara Internal Control (Xi) dengan Penilaian prestasi kerja (Y) di Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, adalah kuat dan positif. Dalam hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kontribusi variabel Internal Control (Xi) terhadap Penilaian prestasi kerja (Y), dihitung berdasarkan rumus koefisien determinasi, hasilnya adalah  $r_{y1} = 0,594$ . Berdasarkan uji signifikansi pada  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ , didapat  $F_{hitung} = 106,910 > F_{tabel} = 3,45$ . Berdasarkan uji koefisien signifikansi hubungan pada  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ , didapat hasil bahwa  $t_{hitung} = 10,340 > t_{tabel} = 1,74$ . Hasil uji parsial untuk mengetahui hubungan antara Internal Control ( $X_1$ ) dengan Penilaian prestasi kerja (Y) dengan kontrol dari Disiplin Kerja ( $X_2$ ), diperoleh koefisien korelasi sebesar  $F_{y1X1} = 0,5146$ . Berdasarkan perhitungan melalui analisis regresi linier sederhana, hasil yang didapat adalah  $a = 4,454$  dan  $b = 1,226$ , dengan demikian persamaan regresi linier sederhana menjadi  $Y = 4,454 + 1,226 X_1$ . Keputusan :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maksudnya adalah ada hubungan positif antara Internal Control (Xi) dengan Penilaian prestasi kerja (Y).

#### Hubungan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Penilaian prestasi kerja (Y)

Hasil yang didapat hasil uji korelasi, didapat  $r_{y2} = 0,852$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara Internal Control (Xi) dengan Penilaian prestasi kerja (Y) di Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, adalah kuat dan positif. Dalam hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kontribusi variabel Internal Control (Xi) terhadap Penilaian prestasi kerja (Y), dihitung berdasarkan rumus koefisien determinasi, hasilnya adalah  $r^2_{y2} = 0,726$ ; Berdasarkan uji signifikansi pada  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ , didapat  $F_{hitung} = 193,693 > F_{tabel} = 3,45$ . Berdasarkan uji koefisien signifikansi hubungan pada  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ , didapat hasil bahwa  $t_{hitung} = 13,917 > t_{tabel} = 1,74$ . Hasil uji parsial untuk mengetahui hubungan antara Internal Control ( $X_1$ ) dengan Penilaian prestasi kerja (Y) dengan kontrol dari Disiplin Kerja ( $X_2$ ), diperoleh koefisien korelasi sebesar

$F_{y_2X_1} = 0,7100$ . Berdasarkan perhitungan melalui analisis regresi linier sederhana, hasil yang didapat adalah  $a = 15,561$  dan  $b = 1,872$ , dengan demikian persamaan regresi linier sederhana menjadi  $Y = 15,561 + 1,872 X_2$ . Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maksudnya adalah ada hubungan positif antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan Penilaian prestasi kerja ( $Y$ ).

### **Hubungan Internal Control ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Bersama Dengan Penilaian prestasi kerja ( $Y$ )**

Pengujian dilakukan melalui : Uji korelasi sederhana, Uji F untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis, Uji t untuk mengetahui signifikansi hubungan, Uji korelasi parsial, dan Uji regresi sederhana.

Hasil yang didapat adalah terdapat hubungan antara Internal Control ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Penilaian prestasi kerja ( $Y$ ), pada Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung dianalisis dengan korelasi berganda, dimana hasil uji korelasi, didapat  $r_{y_1,2} = 0,894$ . Dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan besarnya kontribusi variabel Internal Control ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Penilaian prestasi kerja ( $Y$ ), dihitung berdasarkan rumus koefisien determinasi, hasilnya adalah  $r^2_{y_1,2} = 0,799$ . Berikut hasil uji koefisien korelasi pada  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ , didapat  $F_{hitung} = 142,904 > F_{tabel} = 3,16$ . Demikian juga uji koefisien signifikansi hubungan pada  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ , didapat hasil bahwa  $t_{hitung1} = 5,093 >$  dan  $t_{hitung2} = 8,555 > t_{tabel} = 1,66$ , dan berdasarkan perhitungan melalui analisis regresi berganda didapat hasil sebagai berikut  $a = 3,796$  dan  $b_1 = 0,577$ , serta  $b_2 = 0,623$ , dengan demikian persamaannya menjadi  $Y = 3,796 + 0,577X_1 + 0,623 X_2$ . Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maksudnya adalah ada hubungan positif antara Internal Control ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Penilaian prestasi kerja ( $Y$ ).

### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari empat bab didepan, setelah melalui serangkaian analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Internal Control dengan penilaian prestasi kerja , disiplin kerja dengan penilaian prestasi kerja dan hubungannya dengan penilaian prestasi kerja adalah sangat kuat dan positif.
2. Terdapat varian atau faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara Internal Control dan disiplin kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan penilaian prestasi kerja .
3. Terdapat hubungan yang positif antara Internal Control dan disiplin kerja dengan penilaian prestasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, atau dengan kata lain di Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, Ha hubungan antara Internal Control dan disiplin kerja dengan penilaian prestasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama **diterima dan teruji.**
2. Hubungan antara Internal Control dan disiplin kerja dengan penilaian prestasi kerja dengan kontrol dari disiplin kerja adalah cukup kuat dan hubungan antara disiplin kerja dengan penilaian prestasi kerja dengan kontrol dari Internal Control adalah kuat.

### 5. SARAN

1. Pimpinan Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung hendaknya dapat meningkatkan kegiatan Internal Control melalui proaktif terhadap kegiatan kerja pegawai dan mengefektifkan metode disiplin kerja melalui peran pimpinan yang memberi contoh kepada bawahannya sehingga berdasarkan perhitungan analisis korelasi sederhana dan berganda, koefisien korelasi menjadi naik yang dampaknya penilaian prestasi kerja pun menjadi baik.

2. Dengan proaktifnya Internal Control yang dilakukan pemimpin dan efektifnya metode disiplin kerja apalagi dengan tampilnya pimpinan yang memberi contoh kepada pegawai maka penilaian prestasi kerja pegawai menjadi meningkat sehingga koefisien determinasinya terhadap penilaian prestasi kerja menjadi semakin meningkat dan ketergantungan atas varian atau faktor lain menjadi semakin kecil.
3. Dengan proaktifnya pimpinan dalam Internal Control dan efektifnya metode disiplin kerja dan tampilnya sebagai pemberi contoh diharapkan hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap penilaian prestasi kerja Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung pun semakin baik.
4. Dampaknya di Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung tetap mempertahankan signifikansi hubungan antara Internal Control dan disiplin kerja dengan penilaian prestasi kerja sehingga hubungan keduanya menjadi semakin kuat dan positif.
5. Hendaknya Institute Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung memberi kesempatan kepada peneliti lain untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja sehingga penilaian prestasi kerja menjadi semakin meningkat

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gilmore, John V., (2006), *The Productive Personality*, Boston: Albanian Publishing Company
- [2] Handoko, T. Hani, Drs., (2007), *Administrasi Personalia & Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P., Drs., (2007), *Administrasi Sumber Daya Manusia*, P.T. Bumi Aksara, Jakarta.
- [4] Ivancevich, John M., (2006), *Human Resource Management*, Illinois: Richard D. Irwin Inc.

- [5] Kasim, Azhar, (2008), *Pengukuran Efektifitas dalam Organisasi*, Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- [6] Kussriyanto, Bambang, (2008), *Meningkatkan Prestasi kerja Karyawan*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- [7] Latief,A.M. Quro U. Sswandari, *Pelaksanaan Gerakan Disiplin*, Majalah WIDYA, No.136/thn.XIV.
- [8] Martoyo, Susilo, SE, Kolonel Kal., (2000), *Administrasi Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, BPFE Yogyakarta.
- [9] Nawawi, Hadari dan Hadari, Martini, (2009), *Administrasi Personel untuk Peningkatan Prestasi kerja Kerja*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- [10] Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar, Dr., Drs., M.Si.Psi., (2007), *Administrasi Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [11] Prijodarminto, S.H., Soegeng, (2005), *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- [12] Ravianto, J., (2007), *Seri Prestasi kerja I, Prestasi kerja dan Mutu Kehidupan*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Prestasi kerja, Jakarta.
- [13]-----, (2008), *Prestasi kerja dan Pengukuran*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Prestasi kerja, Jakarta.
- [14] Siagian, Sondang P., MPA. Dr., Prof., (2008), *Filsafat Administrasi*, C.V. Haji Masagung, Jakarta.
- [15]-----, (2006), *Pengantar Ilmu Administrasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- [16] Simanjuntak, Payaman J., Dr., (2009), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE –Univresitas Indonesia.
- [17] Sinungan, Muchdarsyah, Drs., (2007), *Prestasi kerja, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [18] Siswanto, Bedjo, Drs., (1989), *Administrasi Tenaga Kerja*, Cetakan Kedua, Penerbit Sinar Baru, Bandung.

- [19] Sudjana Prof. DR.M.A, M.Sc., (2006), *Metoda Statistika*, Penerbit Tarsito, Bandung.
- [20] Sugiyono, (2000), *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Ketiga, CV. Alfabeta, Bandung.
- [21] Umar, Husein, Drs., SE., MM., MBA., (2008), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- [22] Werther, William B., J.R. dan Davis, Keith, (2008), *Human Resources and Personnel Management*, New York: Mc. Graw Hill, Company.