
**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
PADANG PANJANG**

Oleh

Jasmalinda

**Study program in Management of the Perdagangan School of Economics
STIE Perdagangan Padang**

Email: jasmalinda819@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Bagaimana pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang Panjang dan 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang Panjang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Padang Panjang, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 30 orang pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 25 Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengendalian Internal (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang Panjang; dan 2) disiplin kerja (X2) menunjukkan pengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang Panjang. Nilai R square adalah sebesar 0,155 yang artinya variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 15,5% terhadap variabel dependen pada penelitian ini, sedangkan 84,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja, Pengendalian Internal & Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi. Menurut Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003) Sumber daya manusia artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat .

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentutertwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2003) Tujuan tidakmungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan

melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang

secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005).

Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya Prabu (2006). Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak Karyawan itu sendiri.

Menurut Lovelock (2010:229) menyebutkan bahwa kualitas adalah “*degree of excellent intended, and the control of variability in achieving that excellent, in meeting the customer’s requirements*”, dikatakan bahwa kualitas adalah tingkat mutu yang diharapkan dan pengendalian keragaman dalam mencapai mutu tersebut untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

Dengan demikian kualitas pelayanan adalah harapan atau keinginan konsumen dalam hal ini pelanggan akan pelayanan yang diberikan oleh Perusahaan.

Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang baik dan berkualitas telah mendorong pengembangan, dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas, tepat, teratur, dan efektif. Kualitas pelayanan yang berlaku pada Perusahaan tentunya tertuju pada kinerja kepala Perusahaan, Karyawan dan staf Perusahaan lainnya. Salah satu diantaranya adalah Karyawan. Karyawan sebagai faktor penting dalam pencapaian tujuan. Perusahaan tentunya dituntut untuk menunjukkan kemampuannya memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggannya. Banyak cara yang dapat dilakukan Perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari Karyawan dan staf perusahaan. Salah satu diantaranya adalah dengan melakukan Pengendalian Internal dan disiplin dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh Perusahaan.

Pengendalian Internal berfungsi untuk mendeteksi potensi adanya deviasi atau kelemahan yang terjadi sebagai umpan balik bagi pimpinan dan pihak-pihak yang terkait dari suatu kegiatan yang dimulai dari tahap perencanaan hingga tahap pelaksanaannya. Hal-hal yang dicakup dalam fungsi pengendalian ini meliputi penciptaan standar atau kriteria, perbandingan hasil monitoring dengan standar, pelaksanaan perbaikan atas deviasi atau penyimpangan, pemodifikasian dan penyesuaian metode pengendalian dari kaca mata pengendalian dan perubahan kondisi, serta pengkomunikasian dan penyesuaiannya ke seluruh proses manajemen dengan harapan deviasi atau kelemahan yang pernah terjadi tidak terulang lagi.

Selain Pengendalian Internal, disiplin kerja seorang Karyawan yang tinggi akan membantu menciptakan kualitas pelayanan perusahaan yang optimal, maka dari itu penanaman disiplin pada setiap melakukan pekerjaan akan mendorong Karyawan tersebut untuk lebih menghargai pekerjaan dan selalu termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan Karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian, 2002).

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh pengendalian internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain Nony Sunarty (201t) tentang “Pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan pada Bank BPR Kepri Bintan dan BPPR

Bintan”, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pengendalian internal, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan .

Dalam hal ini Perusahaan Daerah Air Minum PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) adalah badan usaha milik pemerintah yang memiliki cakupan usaha dengan misi menyediakan dan mengelola persediaan air minum bersih untuk seluruh masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum.

Dengan misi tersebut sudah seharusnya perusahaan memiliki pengendalian internal dan disiplin kerja yang tinggi untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai pengendalian internal dan disiplin serta kinerja karyawannya melalui Kepala Bagian Umum yang menyebutkan bahwa karyawan PDAM Padang Panjang masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang dan pulang tidak tepat waktu.

Sejalan dengan kebijakan desentralisasi kesehatan dan otonomi Perusahaan. Upaya merealisasikan program Perusahaan melalui peningkatan Pengendalian Internal, disiplin dan kinerja dengan mengimplementasikan fungsi-fungsi manajerial, telah dilakukan PDAM Padang Panjang. Namun demikian dalam perjalanannya tidak semulus dengan apa yang diharapkan, berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara dengan berbagai sumber yang berkompeten selama melakukan observasi / pra penelitian, ditemukan adanya permasalahan yang perlu dicarikan solusinya.

Mengacu pada latar belakang diatas, penulis memandang penting untuk melakukan

penelitian yang membahas relevansi Pengendalian Internal, disiplin dan kinerja. Sehingga penulis melakukan sebuah penelitian yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul “*Pengaruh Pengendalian Internal Dan Disiplin Terhadap Kinerja pada Karyawan PDAM PADANG PANJANG*”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Padang Panjang?
- b. Bagaimana Disiplin Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Padang Panjang?

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengendalian internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Padang Panjang.
- b. Mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PDAM Padang Panjang.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Menurut Herdiyanto (2003), kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi Karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi Karyawan atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak

bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, 2003).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian – pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh Karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja Karyawan yang berlaku dalam perusahaan.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan istilah yang telah umum dan banyak dipergunakan dalam berbagai variasi kepentingan dan pengertian. Fungsi dari pengendalian intern semakin penting dikarenakan semakin berkembang perusahaan. Semua pimpinan perusahaan harus menyadari dan memahami betapa pentingnya pengendalian internal.

Menurut Siti dan Ely (2010:312) “Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan berikut ini:

- a. Keandalan pelaporan keuangan
- b. Menjaga kekayaan dan catatan organisasi
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan
- d. Efektivitas dan efisiensi operasi

Pengendalian internal bagi suatu perusahaan (terutama yang sudah go public) adalah merupakan suatu keharusan. Bersamaan

dengan kewajiban audit laporan keuangan, direksi wajib memberikan pernyataan tentang kecukupan system pengendalian perusahaan yang dikelolanya serta model/*framework* mana yang diadopsi (atau sepenuhnya didesain sendiri), dan wajib diaudit oleh auditor eksternal. Faktor-faktor yang menyebabkan makin pentingnya sistem pengendalian internal, antara lain:

- a. Perkembangan kegiatan dan skalanya menyebabkan kompleksitas struktur, sistem dan prosedur suatu organisasi suatu organisasi semakin rumit. Untuk dapat mengawasi operasi organisasi, manajemen hanya mengandalkan kepercayaan atas berbagai laporan dan analisa.
- b. Tanggung jawab utama untuk melindungi aset organisasi, mencegah dan menemukan kesalahan-kesalahan serta kecurangan-kecurangan terletak pada management, sehingga management harus mengatur sistem pengendalian internal yang sesuai untuk memenuhi tanggung jawab tersebut.
- c. Pengawasan oleh dari satu orang (saling cek) merupakan cara yang tepat untuk menutu pkekurangan-kekurangan yang bisa terjadi pada manusia. Saling cek ini merupakan salah satu karakteristik sistem pengendalian intern yang baik.
- d. Pengawasan yang “*built-in*” langsung pada sistem berupa pengendalian intern yang baik dianggap lebih tepat dari pada pemeriksaan secara langsung dan detail oleh pemeriksa (khususnya yang berasal dari luar organisasi).

Menurut Beasley, Alvin, Elder dan Jusuf (2011:137) “Pengendalian Intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan, yaitu:

- a. Keandalan pelaporan keuangan Manajemen bertanggung jawab untuk menyusun laporan keuangan kreditor dan para pengguna lainnya. Manajemen memiliki tanggung jawab hukum maupun

profesionalisme untuk meyakinkan bahwa informasi disajikan dengan wajar sesuai dengan ketentuan dalam pelaporan. Tujuan pengendalian yang efektif terhadap laporan keuangan adalah untuk memenuhi tanggungjawab pelaporan keuangan ini.

- b. Efektivitas dan efisiensi operasi Pengendalian dalam suatu perusahaan akan mendorong penggunaan sumber daya perusahaan secara efisien dan efektif untuk mengoptimalkan sasaran yang dituju perusahaan.
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku Perusahaan publik, non-publik maupun organisasi nirlaba diharuskan untuk memenuhi beragam ketentuan hukum dan peraturan. Beberapa peraturan ada yang terkait dengan akuntansi secara tidak langsung, misalnya perlindungan terhadap lingkungan dan hukum hak-hak sipil. Sedangkan yang terkait erat dengan akuntansi, misalnya peraturan pajak penghasilan dan kecurangan.

Disiplin Kerja

Disiplin menurut Henry Simamora (1997) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi Disiplin menurut para ahli, A. A.Anwar, Prabu Mangkunegara (2009:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai ”pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”

Menurut Moenir (2002), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2003), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin

dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada Karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Menurut Mathis (2002) Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan - peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul.. Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan akan prosedur.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri Karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2003).

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan Perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Lebih lanjut perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. (Hasibuan, 2003). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh Karyawan yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Makin menjelaskan tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan organisasi karena suatu sebab. Sedangkan keluhan adalah keluhan-keluhan yang dilakukan karyawan sehubungan dengan perlakuan yang tidak adil dalam distribusi imbalan-imbalan atau hukuman-hukuman yang dilakukan organisasi.

Menurut Dharma (2004) perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
- b. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
- c. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
- d. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan melempar rasa tanggungjawab.
- e. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.

Menurut Hasibuan (2003) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Karyawan diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan yang dicapai harus jelas dan Karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Karyawan. Hal ini berarti

tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada Karyawan harus sesuai dengan kemampuan Karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan Karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan Karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan Karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan Karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian (pengakuan) atau hukuman akan merangsang kedisiplinan baik.

5. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan Karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja Karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan Karyawan.

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, Karyawan akan semakintakut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner Karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan Karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap Karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua Karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010), indikator disiplin kerja didefinisikan dengan:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi

Sedangkan untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlukan secara wajar. Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disiplin perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran pencapaian tiap karyawan perlu memahami kebijakan perusahaan.

Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan antara pengendalian internal dan kinerja

Menurut Beasley, et all (2011:137) "Pengendalian Intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personal lain identitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini :

- a) Keandalan pelaporan keuangan

- b) Efektifitas dan efisiensi operasi
- c) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut D. Hartanto (1997:51) memberikan penjelasan tentang Pengendalian Intern dengan membedakan kedalam arti yang sempit dan dalam arti luas secara lengkap disebutkan :

- a) Dalam arti sempit :

Pengendalian Intern disamakan dengan "Internal Check" yang merupakan prosedur-prosedur mekanisme untuk memeriksa ketelitian dari data-data administrasi, seperti mencocokkan penjumlahan Horizontal dengan penjumlahan Vertikal.

- b) Dalam arti luas:

Pengendalian Intern dapat disamakan dengan "Manajemen Control", yaitu suatu sistem yang meliputi semua cara-cara yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengawasi/ mengendalikan perusahaan. Dalam pengertian Pengendalian Intern meliputi : Struktur Organisasi, formulir-formulir dan prosedur pembukuan dan laporan (Administrasi), budget dan standar pemeriksaan intern dan sebagainya.

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pengendalian internal pada perusahaan oleh Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Penilaian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan."

b. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya,

seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian Syarif (2004) tentang motivasi dan kinerja di lingkungan pemerintahan yang menyebutkan bahwa tidak optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya karyawan bermotivasi buruk dalam kerja, juga banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

"H2: Disiplin kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja"

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah kinerja (Y). Dalam pengukurannya variabel kinerja menggunakan 9 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh ringkasan hasil yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Indikator	R hitung	R kritis	Ket Variabel Kinerja (Y)
1	Saya memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan	0,387	0,361	Valid
2	Kualitas kerja saya baik	0,621	0,361	Valid
3	Saya efisien dalam melaksanakan tugas	0,547	0,361	Valid
4	Saya memiliki disiplin kerja yang baik	0,486	0,361	Valid
5	Saya memiliki inisiatif kerja yang baik	0,924	0,361	Valid
6	Saya memiliki ketelitian yang baik dalam bekerja	0,522	0,361	Valid
7	Jika kepemimpinan yang saya miliki membantu kerja team	0,924	0,361	Valid
8	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja	0,381	0,361	Valid
9	Saya kreatif dalam memenuhi target perusahaan	0,763	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat dari 9 item indikator Kinerja (Y), dalam item pernyataan uji item dengan nilai $\geq 0,361$ (r person correlation table, $n = 30$). Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan ditemukan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja yang dipakai dalam penelitian ini terbukti seluruh item pernyataan yang digunakan adalah valid. Jadi dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk mengukur Kinerja memiliki tingkat keakuratan yang tinggi, dalam arti lain dikatakan valid.

2. Uji Validitas Pengendalian Internal (X2)

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah pengendalian internal (X2). Dalam pengukurannya, variabel pengendalian internal menggunakan 10 butir item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh ringkasan hasil yang terlihat di bawah ini :

Tabel 2. Uji Validitas Pengendalian Internal

No	Indikator	R hitung	R kritis	Ket Variabel Pengendalian Internal (X1)
1	Nilai integritas dan kejujuran menjadi dasar dalam kinerja perusahaan ini	0,527	0,361	Valid
2	Saya memiliki keinginan untuk maju selama bekerja di perusahaan ini	0,703	0,361	Valid
3	Saya merasa bahwa tugas kerja yang berjalan diperusahaan ini sudah sesuai dengan struktur organisasi	0,501	0,361	Valid
4	Sistem informasi yang berjalan membantu dalam mengimplementasikan panduan kebijakan di perusahaan ini	0,472	0,361	Valid
5	Sistem informasi di perusahaan ini membantu dalam pembuatan laporan yang akurat	0,350	0,361	Valid
6	Komunikasi antar bawahan dan atasan berjalan dengan baik di perusahaan ini	0,511	0,361	Valid
7	Pimpinan mampu menetapkan kualitas kerja yang baik	0,597	0,361	Valid
8	Pimpinan menetapkan rancangan tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik	0,517	0,361	Valid
9	Pimpinan melakukan tindakan apabila terjadi kesalahan dalam kinerja di perusahaan ini	0,572	0,361	Valid
10	Pimpinan melakukan pengawasan yang berkesinambungan terhadap semua kegiatan yang berjalan di perusahaan ini	0,624	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat dari 10 item indikator Pengendalian Internal (X1), dalam item pernyataan uji item dengan nilai $\geq 0,361$ (r person correlation table, $n = 30$). Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan ditemukan hasil uji validitas terhadap variabel Pengendalian Internal (X1) yang dipakai dalam penelitian ini terbukti seluruh item pernyataan yang digunakan adalah valid. Jadi dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk mengukur Pengendalian Internal memiliki tingkat keakuratan yang tinggi, dalam arti lain dikatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Pengendalian Internal (X2). Dalam pengukurannya, variabel Disiplin (X2) menggunakan 9 butir item pernyataan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh ringkasan hasil yang terlihat dibawah ini :

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin (X2)

No	Indikator	R hitung	R kritis	Ket Variabel Disiplin Kerja (X2)
1	Saya dapat mematuhi jam kerja dengan baik	0,716	0,361	Valid
2	Saya mematuhi aturan perusahaan bukan didasari oleh rasa takut	0,721	0,361	Valid
3	Saya tidak ada merasa terpaksa dalam mematuhi aturan ini	0,509	0,361	Valid
4	Saya melaksanakan disiplin dengan komitmen	0,731	0,361	Valid
5	Saya loyal dengan aturan perusahaan ini	0,707	0,361	Valid
6	Perusahaan memiliki standar ukuran prestasi bagi karyawannya	0,622	0,361	Valid
7	Saya siap menerima hukuman apabila saya melakukan kesalahan	0,745	0,361	Valid
8	Teguran atasan memotivasi saya untuk lebih baik	0,712	0,361	Valid
9	Saya mengoteksi pekerjaan yang kurang tepat	0,726	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat dari 9 item indikator Disiplin (X2), dalam item pernyataan uji item dengan nilai $\geq 0,361$ (r person correlation table, $n = 30$). Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan ditemukan hasil uji validitas terhadap variabel Disiplin (X2) yang dipakai dalam penelitian ini terbukti seluruh item pernyataan yang digunakan adalah valid. Jadi dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk mengukur Disiplin memiliki tingkat keakuratan yang tinggi, dalam arti lain dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep reliabilitas tersebut yaitu konsistensi. Pengujian terhadap konsistensi internal yang dimiliki oleh suatu instrumen merupakan alternatif lain yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk menguji realibilitas, disamping pengukuran koefisien stabilitas dan ekuivalensi. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam satu instrumen. Teknik yang akan digunakan untuk mengukur konsistensi internal adalah teknik alpha Cronbach's.

Metode yang digunakan dalam pengujian alat ukur pada penelitian ini adalah metode α -Cronbach yang terdapat dalam program SPSS (Statistic Program for Social Science) yaitu mendekati nilai 1,0, maka semakin reliabel alat ukur yang dibuat. Reliabilitas yang kurang dari 0.60 menunjukkan bahwa instrumen dianggap kurang baik, apabila disekitar 0,7 dikategorikan layak, sedangkan apabila lebih dari 0,80

dikatakan baik. Dalam pengujian realibilitas ini menggunakan pengolahan data softwer SPSS versi 25 dan mendapatkan hasil sebagaimana disajikan sebagai berikut :

Table 4. Uji Realibilitas X1, X2 dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis ($\alpha = 0,05$)	Hasil
Kinerja (Y)	0,706	0,6	Reliable
Pengendalian Internal (X1)	0,754	0,6	Reliable
Disiplin (X2)	0,766	0,6	Reliable

Sumber : Print Out SPSS

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa masing-masing Variabel penelitian yang telah didukung oleh item pertanyaan yang valid memiliki nilai cronbach's alpha (α) $\geq 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat kinerja(Y) dan Variabel bebas Pengendalian Internal (X1) dan disiplin (X2) dinyatakan sebagai variabel yang handal, dan pengolahannya dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan peneliti dengan menggunakan software spss ver 25. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.9 diatas, terlihat bahwa signifikan 0,200 $> 0,05$ artinya seluruh variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini Uji ini dilakukan dengan menggunakan VIF dengan kriteria, jika nilai nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF satu variabel bebas > 10 maka menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil regresi linier berganda yang telah dilakukan, ternyata nilai VIF masing variabel adalah sebagai berikut :

Terlihat bahwa nilai tolerace untuk variabel Pengendalian Internal (X1) dan disiplin (X2) adalah 0,978 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel untuk kedua variabel adalah 1,022 lebih kecil dari 10,00.

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalma model regresi pada penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan yang ada antara variable-variabel sehingga dari hubungan yang diperoleh dapat ditaksir variabel yang satu, apabila harga variabel lainnya diketahui. Pada penelitian ini persamaan model regresi yang digunakan Penulis adalah model regresi linear berganda.

Model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 14,688 + 0,046PI + 0,497DI + e$$

Dari model regresi dapat dijelaskan bahwa:

1. α = konstanta sebesar 14.688 artinya jika variabel pengendalian internal (X1) dan disiplin kerja(X2) dianggap konstan (bernilai 0) maka kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 14,688 satuan.

2. Variabel pengendalian internal (X1) menunjukkan nilai keefisien regresi sebesar 0,046 artinya apabila variabel pengendalian internal mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka varibel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,046.

Variabel Disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai keefisien regresi sebesar 0,497 artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka varibel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,497.

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut :

Berdasarkan table 4.12 diatas maka hasil pengujian parsial adalah sebagai berikut Hasil uji t pada model regresi, diperoleh nilai

signifikansi variabel pengendalian internal sebesar $0,038 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian) maka dapat dijelaskan bahwa secara parsial H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya pengendalian internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Berdasarkan table 4.12 diatas maka hasil pengujian parsial adalah sebagai berikut Hasil uji t pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin sebesar $0,014 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian) maka dapat dijelaskan bahwa secara parsial H_02 ditolak atau H_{a2} diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Berdasarkan pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen masing-masing mempengaruhi variabel dependen.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil Uji F pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji f) pada Table 4.13 diatas, didapat nilai signifikan model regresi secara simultan sebesar 0.039. Karena nilai $0,039 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan bahwa Pengendalian internal(X_1) dan Disiplin kerja(X_2) b secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Selain itu diperoleh nilai F hitung sebesar 3,658 . sedangkan F table sebesar 3,55. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung $> F$ table maka yaitu $3,658 > 3,55$ dapat ditarik kesimpulan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima artinya pengendalian internal dan disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja pada PDAM Padang Panjang.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada table diatas, dapat

menunjukkan bahwa nilai adjust R kuadrat sebesar 0,155 yang berarti bahwa variabel – variabel dependen yaitu kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel- variabel independe yaitu pengendalian internal dan disiplin dalam penelitian ini sebesar 15,5% sedangkan sisanya yaitu 84,5% dijelaskan oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan responden terhadap pengendalian internal (X_1) dan kinerja pegawai (Y) pada PDAM Padang Panjang menunjukkan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melaksanakan pengendalian seperti melakukan pengawasan yang berkesinambungan terhadap semua bagian yang terkait dalam perusahaan, menerapkan kualitas kerja dan kebijakan kerja yang sangat baik sehingga kinerja Pegawai perusahaan selalu meningkat.

Kemudian berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), hasil uji hipotesis secara individu menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi , menunjukkan bahwa nilai variabel-variabel pengendalian berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,046 satuan. Berdasarkan pembahasan di atas maka disimpulkan bahwa pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pengendalian internal yang baik maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan responden terhadap Disiplin (X_2) dan kinerja pegawai pada PDAM Padang Panjang menunjukkan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin telah terlaksana dengan baik seperti pegawai siap melaksanakan semua aturan disiplin yang berlaku, berkomitmen untuk loyal dan taat dengan

aturan, sehingga kinerja pegawai perusahaan selalu meningkat.

Kemudian berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), hasil uji hipotesis secara individu menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi, menunjukkan bahwa nilai variabel - variabel pengendalian berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,497 satuan.

Berdasarkan pembahasan diatas maka disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin yang baik maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan responden terhadap Pengendalian Internal (X1) dan Disiplin (X2) serta kinerja pegawai (Y) pada PDAM Padang Panjang menunjukkan kategori baik. Hasil pengujian hipotesis yaitu Uji f menunjukkan bahwa pengendalian internal dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan menekankan keefektifan pengendalian internal dan disiplin yang bagus didalam lingkungan perusahaan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai PDAM Padang Panjang. Disamping itu dengan mempertahankan pengendalian internal, meningkatkan pengawasan terhadap semua pelaku perusahaan, kesadaran untuk meningkatkan komitmen menegakkan peraturan perusahaan, tidak berlaku curang maka semua staf dan kasubag perusahaan bahkan pimpinan perusahaan akan meningkat kinerjanya. Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dalam proses pengendalian internal perusahaan yang baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai perusahaan pada akhirnya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A.A. Anwar prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.

- [2] Agus Dharma, 2004, *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press
- [3] Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- [4] Arens, Alvin. A, Randal J. Elder, Mark S. Beasley. 2011. *Audit dan Jasa Assurance: Pendekatan Terpadu* (Penerjemah Herman Wibowo). Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Bayu Nurrohman. 2016. *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Kab. Pandeglang*. Jurnal Kajian Administrasi dan Pemerintahan Daerah, Vol.01. 5, 2016.
- [6] Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks
- [7] Ely Suhayati., & Siti Kurnia Rahayu. (2010). *AUDITING, Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta : Graha
- [8] Ilm Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [11] Mathis, Robert.L dan Jackson, John H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Salemba Empat, Jakarta
- [12] Moenir. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13] Lovelock, Christopher, Jochen Wirtz & Jacky Mussry. 2011. *Pemasaran Jasa. edisi 7*. Erlangga: Jakarta
- [14] P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*,. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

-
- [15] Rahmatullah, Reska. 2003. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. PT Penerbit Erlangga Cabang Palembang.
- [16] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [17] Simamora, Hendry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN