

THE INFLUENCE OF COMPETENCE, COMPENSATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK DISCIPLINE, AND INTERNAL CONTROL ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION SERVICE IN THE CITY OF PEKANBARU

Zulnanda Mawarni¹, Muhammad Ahyaruddin², Nur Fitriana³

^{1,2,&3}Universitas Muhammadiyah Riau

Email: 180301125@student.umri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, compensation, organizational commitment, work discipline, and internal control on employee performance. The research method used in this study is a quantitative method where the data collection in this study is primary data by distributing questionnaires directly to respondents. The population in this study are all employees who work at the Pekanbaru City Population and Civil Registration Office with 66 respondents. The analytical method used in this study is the multiple linear regression analysis methods and processed using the SPSS version 26 program application. The results of this study indicate that partially the competence, compensation, and internal control variables have a positive and significant effect on employee performance while the organizational commitment and work discipline variables have a no effect on employee performance. Simultaneously competence, compensation, organizational commitment, work discipline and internal control have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Competence; Compensation; Organizational Commitment; Work Discipline; Internal Control; Employee Performance*

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, disiplin, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif yang dimana pengumpulan data dalam penelitian ini ialah data primer dengan menyebar kuesioner secara langsung kepada responden. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru dengan jumlah responden sebanyak 66. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dan diolah menggunakan aplikasi program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi, kompensasi, dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi; Kompensasi; Komitmen Organisasi; Disiplin Kerja; Pengendalian Internal; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri (Rosmaini & Tanjung, 2019). Suatu organisasi bisa berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi (Dwiyantri et al., 2019). Bagian – bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya (Utama et al., 2019). Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi. Demi mencapai kinerja yang baik, karyawan atau pegawai yang ada di dalam suatu perusahaan/organisasi harus memiliki kemampuan dan keahlian dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Dengan memiliki kemampuan dan keahlian juga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan/pegawai itu sendiri yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan/organisasi (Noverina et al., 2020). Setiap organisasi selalu berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan (Arisanti et al., 2019).

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari unit kerja atau organisasi tempat pegawai bekerja. Apabila pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, maka tujuan unit kerja maupun tujuan organisasi secara keseluruhan akan tercapai (Putra, 2017). Pada dasarnya keberadaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru sangat penting bagi masyarakat. Di dalam hal pelayanan sudah seharusnya mempunyai pegawai – pegawai yang terampil dan profesional serta mempunyai kinerja yang baik. Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan penulis, hal tersebut belum terlihat maksimal karena terdapat indikasi yang menunjukkan kinerja pegawai kurang optimal, salah satunya adalah masalah ketepatan waktu pegawai dalam bekerja. Dari informasi yang diperoleh berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru bahwa masih terdapat pegawai yang datang terlambat dengan berbagai alasan dan juga pegawai yang pulang sebelum jam kantor selesai. Dan juga ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah. Hal ini dikarenakan pegawai menunda – nunda pekerjaannya. Permasalahan ini diperkuat juga dari wawancara yang saya lakukan dengan masyarakat yang berkunjung ke kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Hasil wawancara ini menyatakan bahwa delapan dari 10 orang merasa kurang puas dengan pelayanan disdukcapil ini dikarenakan lamanya waktu dalam pengurusan. Mereka yang datang dari jam tujuh pagi baru bisa terpanggil di jam 9 bahkan hampir jam 10. Hal ini dikarenakan karna ada beberapa pegawai yang datang terlambat sehingga pengurusan pun juga ikut terlambat.

Kompetensi tidak hanya terdapat keterampilan, pengetahuan, dan sikap, tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Fadli, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian Kurnia & Andi (2022) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai Disdukcapil Kota Tasikmalaya. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial (Nugraha & Tjahjowati, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frinanda & Husniati (2021) terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Menurut Meutia & Husada (2019) komitmen berperan penting pada kinerja karyawan yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya, sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frinanda & Husniati (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja, komitmen organisasi serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat (Nurjaya et al., 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ichsan et al. (2020) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I/BB. Pengawasan yang optimal memerlukan suatu sistem pengendalian internal yang efektif dan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai untuk mengimbangnya, karena sumber daya manusia (pegawai) akan membentuk suatu lingkungan pengendalian yang kemudian menjadi fondasi dari pengendalian internal (Primasatya et al., 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Dahlia (2020) menunjukkan hasil yaitu pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian modifikasi dari penelitian yang dilakukan Kurnia & Andi (2022) dengan judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Tasikmalaya. Kemudian penelitian dari Frinanda & Husniati (2021) dengan judul pengaruh kompensasi dan

komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan koni Kota Depok. Juga penelitian dari Ichsan et al. (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan ajudan jenderal daerah militer (AJENDAM) – I Bukitbarisan Medan. Dan penelitian dari Puspitasari & Dahlia (2020) dengan judul pengaruh pengendalian internal, motivasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan karena masih terdapat perbedaan hasil pada penelitian terdahulu yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian kembali terkait variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai. Alasan peneliti memilih Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai objek dalam penelitian ini adalah karena penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya sebagai objek penelitiannya, peneliti memilih Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil di Kota Pekanbaru agar nantinya dapat dibandingkan hasil penelitian yang dilakukan di Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Dari penjabaran latar belakang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian terkait dengan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Untuk itu peneliti melakukan penelitian ini dengan judul: “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori *Stewardship*

Teori *stewardship* menggambarkan kondisi para manajer atau pegawai termotivasi akan lebih mengutamakan tujuan atau kepentingan dari organisasi atau instansi tempatnya bekerja dibandingkan kepentingan dan tujuan pribadinya (Satriawan & Dewi, 2020). Teori *stewardship* adalah alternatif teori keagenan dan menawarkan prediksi yang berlawanan mengenai penataan papan efektif. Teori *stewardship* telah diterapkan pada penelitian akuntansi organisasi sector publik seperti organisasi pemerintahan dan non profit lainnya. Teori *stewardship* berasumsi terdapat utilitas yang lebih besar terhadap perilaku kooperatif dari pada perilaku individualism sehingga pihak pengelola akan melakukan peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki dalam mengefektifkan pengendalian internal dan menciptakan budaya organisasi yang baik dan kuat serta didukung oleh komitmen organisasi untuk menghasilkan *good governance*. Teori ini menemukan bahwa bila kesuksesan organisasi dapat tercapai dengan kinerja organisasi yang efektif dan efisien maka akan memberikan kepuasan *stakeholder* dan pengelola organisasi (Jefri, 2018).

Teori Atribusi

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Fritz Heider (1958) adalah orang yang mencetuskan teori atribusi yang membahas tentang upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri (Cahyana et al., 2017). Teori ini menekankan bagaimana individu menggambarkan berbagai kejadian dan menghubungkan hal tersebut dengan sikap dan pemikiran mereka. Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang penyebab perilaku seseorang dari faktor eksternal maupun internal. Dimana pada teori atribusi disiplin kerja tergolong pada faktor internal karyawan yang dapat dilihat dari diri karyawan. Disiplin kerja menyebabkan karyawan patuh dan tertib terhadap tugas dan pekerjaan yang dimilikinya. Dengan demikian, karyawan yang tertib dan patuh membuat mereka bekerja dengan konsentrasi yang tinggi. Sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan. Sedangkan, kompensasi merupakan faktor eksternal yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang disepakati antara perusahaan dan juga karyawan akan menyebabkan karyawan nyaman dan juga bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya, sehingga kinerja yang dihasilkan pun meningkat (Rahmawati, 2021).

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017). Berdasarkan pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompetensi merupakan penguasaan pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan melaksanakan secara efektif, dan kemampuan mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Hasil evaluasi kinerja atau evaluasi berbasis kompetensi sebagai penilaian terhadap keberhasilan pegawai yang dapat digunakan untuk mengetahui kinerja unit kerja atau organisasi secara keseluruhan (Fadli, 2018). Teori *stewardship* berasumsi bahwa terdapat utilitas yang lebih besar terhadap perilaku kooperatif dari pada perilaku individualism sehingga pihak pengelola akan melakukan peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik (Jefri, 2018). Dari hasil penelitian yang dilakukan Kurnia & Andi (2022) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai Disdukcapil Kota Tasikmalaya. Berdasarkan teori dan hasil dari penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi

Kompensasi adalah total dari penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan (Burhanudin & Suryanto, 2021). Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi (Dwianto et al., 2019). Teori atribusi juga berkaitan dengan kompensasi yang diterima. Secara spesifik, individu akan berusaha menganalisis peristiwa yang terjadi sehingga perilakunya akan muncul kemudian dari analisis tersebut mereka akan mengusahakan lebih baik di masa mendatang bahkan jika peristiwa tersebut sesuatu yang negatif akan membuat diri karyawan putus asa. Seorang karyawan yang menerima kenaikan gaji atas kerja kerasnya akan mengatribusikan kenaikan tersebut pada beberapa penyebab yang mendasar seperti membuahkan efek positif sehingga karyawan tersebut mungkin akan bekerja keras lagi di masa mendatang, hal ini tentu memberi efek positif untuk organisasinya (Cahyana et al., 2017). Hasil penelitian Frinanda & Husniati (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai, yang berarti bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu (Muis et al., 2018). Teori *stewardship* yang dikemukakan oleh Donaldson dan Davis (1991) menggambarkan kondisi para manajer atau pegawai yang termotivasi akan lebih mengutamakan tujuan atau kepentingan dari organisasi atau instansi tempatnya bekerja dibandingkan kepentingan dan tujuan pribadinya. Kinerja setiap individu tentunya akan dipengaruhi oleh seberapa besar komitmennya terhadap organisasi tempatnya bekerja dalam mencapai tujuan bersama (Satriawan & Dewi, 2020). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Frinanda & Husniati (2021) menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil-hasil dari penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Prayogi et al., 2019). Pada teori atribusi, disiplin kerja tergolong pada faktor internal karyawan yang dapat dilihat dari diri karyawan. Disiplin kerja menyebabkan karyawan patuh dan tertib terhadap tugas dan pekerjaan yang dimilikinya. Dengan demikian, karyawan yang tertib dan patuh membuat mereka bekerja dengan konsentrasi yang tinggi. Sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan (Rahmawati, 2021). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi (Burhannudin et al., 2019). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ichsan et al. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, apabila pegawai menerapkan sikap disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil-hasil dari penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang realibilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Fitriani & Sudarmady, 2019). Teori *stewardship* mengasumsikan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi dengan cara mengefektifkan pengendalian internal untuk menghasilkan kinerja organisasi yang baik (Saputro & Efendi, 2021). Dalam membangun organisasi yang baik tentunya kita membutuhkan lingkungan internal yang baik dan juga mendukung proses bisnis perusahaan. Kelemahan dari lingkungan internal sering kali mengakibatkan manajemen risiko memburuk dan lemahnya pengendalian. Dengan adanya lingkungan internal yang baik maka dapat memicu meningkatnya kinerja karyawan (Krismiaji, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Dahlia (2020) menunjukkan hasil pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa dengan adanya pengendalian internal dalam suatu organisasi maka dapat memicu meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan hasil-hasil dari penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5: Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru (Zulnanda Mawarni, Muhammad Ahyaruddin, dan Nur Fitriana)

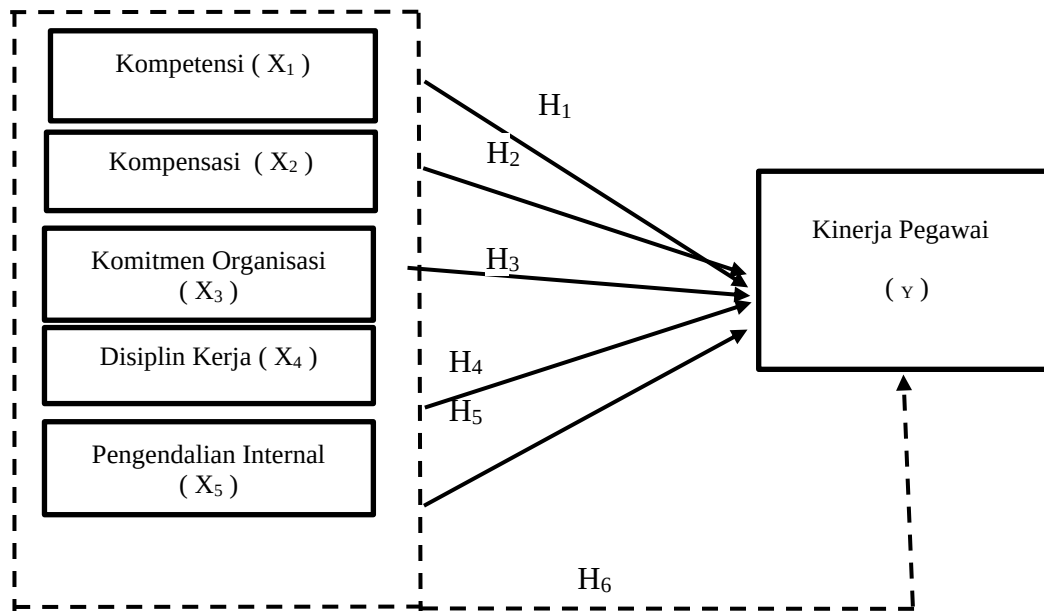
Kinerja Pegawai

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Meskipun saat ini peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri dalam mencapai kinerja tinggi, namun dalam aspek manajemen, sumber daya manusia masih menjadi inti organisasi yang tidak dapat digantikan dengan teknologi (Aulia, 2021). Terbukti organisasi yang bertahan adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik (Fadli, 2018). Seperti yang dikatakan Moeheriono (2012) salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya oleh kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pengendalian internal. Berdasarkan seluruh uraian mengenai pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian yang mengasumsikan bahwa faktor kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H6: Secara bersama-sama kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini ditampilkan pada Gambar 1.



Sumber: Data Olahan

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi penelitian yaitu seluruh pegawai yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang bertempat di Kota Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif, dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi (Fadli, 2018).	1. Keyakinan dan nilai – nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik kepribadian 5. Isu emosional 6. Kemampuan intelektual 7. Budaya organisasi Sumber : (Kurnia & Andi, 2022)	<i>Likert</i>
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya (Dwianto et al., 2019).	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Sumber : (Frinanda & Husniati, 2021)	<i>Likert</i>
Komitmen Organisasi (X ₃)	Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Muis et al., 2018).	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif Sumber : (Frinanda & Husniati, 2021)	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X ₄)	Disiplin adalah ketaatan dan kehormatan terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan, disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar (Prawirosentono & Primasari, 2019).	1. Kehadiran ditempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis Sumber : (Ichsan et al., 2020)	<i>Likert</i>
Pengendalian Internal (X ₅)	Pengendalian internal merupakan proses yang diimplementasikan seluruh manajemen dalam rangka memberikan jaminan yang memadai untuk tercapainya tujuan pengendalian di dalam suatu organisasi (Nordica et al., 2017).	1. Lingkungan pengendalian 2. Aktivitas pengendalian 3. Penilaian risiko 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan Sumber : (Puspitasari & Dahlia, 2020)	<i>Likert</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu kerja 4. Efektivitas Biaya 5. Butuh pengawasan 6. Hubungan antar individu Sumber : (Kurnia & Andi, 2022)	<i>Likert</i>

Sumber: Data Olahan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah: Statistik deskriptif, Uji kualitas data, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linear berganda, Uji hipotesis, Koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif ditampilkan pada Tabel 2 .

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	66	42	70	55.24	6.542
Kompensasi	66	25	40	30.95	4.040
Komitmen Organisasi	66	52	100	77.48	10.855
Disiplin Kerja	66	32	70	58.27	8.646
Pengendalian Internal	66	30	50	39.83	5.016
Kinerja Pegawai	66	36	60	46.65	5.425
Valid N (listwise)	66				

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji analisis statistik deskriptif diatas, dapat dideskripsikan bahwa jumlah sampel (N) ada 66 responden. Berikut penjabaran untuk masing – masing variabel : (1) Berdasarkan pengujian statistik diatas dapat diketahui variabel kompetensi (X1) memiliki nilai minimum (*min*) sebesar 42, nilai maksimum (*max*) 70 dan nilai rata – rata (*mean*) sebesar 55,24 dengan standar deviasi 6,542. Nilai rata – rata dan standar deviasi pada variabel kompetensi menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata – rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. (2) Berdasarkan pengujian statistik diatas diketahui variabel kompensasi (X2) memiliki nilai minimum (*min*) sebesar 25, nilai maksimum (*max*) 40 dan nilai rata – rata 30,95 dengan standar deviasi 4,040. Nilai rata – rata dan standar deviasi pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata – rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. (3) Berdasarkan pengujian statistik diatas dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai minimum (*min*) sebesar 52, nilai maksimum (*max*) 100 dan nilai rata – rata (*mean*) sebesar 77,48 dengan standar deviasi 10,855. Nilai rata – rata dan standar deviasi pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata – rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. (4) Berdasarkan pengujian statistik diatas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X4) memiliki nilai minimum (*min*) sebesar 32, nilai maksimum (*max*) 70 dan nilai rata – rata (*mean*) sebesar 58,27 dengan standar deviasi 8,646. Nilai rata – rata dan standar deviasi pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata – rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. (5) Berdasarkan pengujian statistik diatas dapat diketahui bahwa variabel pengendalian internal (X5) memiliki nilai minimum (*min*) sebesar 30, nilai maksimum (*max*) 50 dan nilai rata – rata (*mean*) sebesar 39,83 dengan standar deviasi 5,016. Nilai rata – rata dan standar deviasi pada variabel pengendalian internal menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata – rata lebih besar dari nilai standar deviasinya. (6) Berdasarkan pengujian statistik diatas dapat diketahui variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai minimum (*min*) sebesar 36, nilai maksimum (*max*) 60 dan nilai rata – rata (*mean*) sebesar 46,65 dengan standar deviasi 5,425. Nilai rata – rata dan standar deviasi pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata – rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas ditampilkan pada Tabel 3. Berdasarkan Tabel 3 hasil uji validitas data untuk variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), komitmen organisasi (X3), disiplin kerja (X4), pengendalian internal (X5) dan kinerja pegawai (Y) adalah valid, hal ini dapat terjadi karena r-hitung setiap instrumen variabel lebih besar dari r-tabel.

Hasil Uji Reliabilitas ditampilkan pada Tabel 4. Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's alpha* menunjukan bahwa pertanyaan – pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kompetensi (X1), kompensasi (X2), komitmen organisasi (X3), disiplin kerja (X4), pengendalian internal (X5) dan kinerja pegawai (Y) responden reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,482	0,2423	Valid
	X1.2	0,626	0,2423	Valid
	X1.3	0,613	0,2423	Valid
	X1.4	0,605	0,2423	Valid
	X1.5	0,571	0,2423	Valid
	X1.6	0,640	0,2423	Valid
	X1.7	0,693	0,2423	Valid
	X1.8	0,777	0,2423	Valid
	X1.9	0,574	0,2423	Valid
	X1.10	0,650	0,2423	Valid
	X1.11	0,622	0,2423	Valid
	X1.12	0,654	0,2423	Valid
	X1.13	0,538	0,2423	Valid
	X1.14	0,555	0,2423	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,573	0,2423	Valid
	X2.2	0,668	0,2423	Valid
	X2.3	0,808	0,2423	Valid
	X2.4	0,814	0,2423	Valid
	X2.5	0,769	0,2423	Valid
	X2.6	0,768	0,2423	Valid
	X2.7	0,619	0,2423	Valid
	X2.8	0,579	0,2423	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,743	0,2423	Valid
	X3.2	0,761	0,2423	Valid
	X3.3	0,711	0,2423	Valid
	X3.4	0,601	0,2423	Valid
	X3.5	0,728	0,2423	Valid
	X3.6	0,741	0,2423	Valid
	X3.7	0,661	0,2423	Valid
	X3.8	0,613	0,2423	Valid
	X3.9	0,608	0,2423	Valid
	X3.10	0,596	0,2423	Valid
	X3.11	0,677	0,2423	Valid
	X3.12	0,695	0,2423	Valid
	X3.13	0,684	0,2423	Valid
	X3.14	0,819	0,2423	Valid
	X3.15	0,699	0,2423	Valid
	X3.16	0,724	0,2423	Valid
	X3.17	0,646	0,2423	Valid
	X3.18	0,647	0,2423	Valid
	X3.19	0,629	0,2423	Valid
	X3.20	0,655	0,2423	Valid
Disiplin Kerja (X4)	X4.1	0,730	0,2423	Valid
	X4.2	0,828	0,2423	Valid
	X4.3	0,842	0,2423	Valid
	X4.4	0,845	0,2423	Valid
	X4.5	0,802	0,2423	Valid
	X4.6	0,786	0,2423	Valid
	X4.7	0,782	0,2423	Valid
	X4.8	0,777	0,2423	Valid
	X4.9	0,748	0,2423	Valid
	X4.10	0,815	0,2423	Valid
	X4.11	0,804	0,2423	Valid
	X4.12	0,752	0,2423	Valid
	X4.13	0,756	0,2423	Valid
	X4.14	0,677	0,2423	Valid
Pengendalian Internal (X5)	X5.1	0,681	0,2423	Valid
	X5.2	0,665	0,2423	Valid
	X5.3	0,643	0,2423	Valid
	X5.4	0,746	0,2423	Valid
	X5.5	0,668	0,2423	Valid
	X5.6	0,524	0,2423	Valid

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru (Zulnanda Mawarni, Muhammad Ahyaruddin, dan Nur Fitriana)

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	X5.7	0,623	0,2423	Valid
	X5.8	0,556	0,2423	Valid
	X5.9	0,642	0,2423	Valid
	X5.10	0,596	0,2423	Valid
	Y.1	0,710	0,2423	Valid
	Y.2	0,677	0,2423	Valid
	Y.3	0,731	0,2423	Valid
	Y.4	0,693	0,2423	Valid
	Y.5	0,570	0,2423	Valid
	Y.6	0,766	0,2423	Valid
	Y.7	0,778	0,2423	Valid
	Y.8	0,752	0,2423	Valid
	Y.9	0,738	0,2423	Valid
	Y.10	0,711	0,2423	Valid
	Y.11	0,647	0,2423	Valid
	Y.12	0,575	0,2423	Valid

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	0,863	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,852	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,935	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,950	0,60	Reliabel
Pengendalian Internal	0,824	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,899	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2022

Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std.Deviation	2.22299203
Most Extreme Differences	Absolute	0,095
	Positive	0,095
	Negative	-0,063
Test Statistic		0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai Assymp Sig kolmogorov-smirnov (K-S) $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Table 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,370	2,706
Kompensasi	0,364	2,750
Komitmen Organisasi	0,416	2,404
Disiplin Kerja	0,421	2,373
Pengendalian Internal	0,515	1,943

Sumber : Data Olahan, 2022

Hasil Uji Multikolinieritas ditampilkan pada Tabel 6.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas ditampilkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	1,853	1,738		1,066	0,291
	Kompetensi	0,038	0,047	0,169	0,818	0,416
	Kompensasi	0,102	0,076	0,277	1,331	0,188
	Komitmen Organisasi	-0,017	0,027	-0,125	-0,640	0,525
	Disiplin Kerja	-0,038	0,033	-0,219	-1,134	0,261
	Pengendalian Internal	-0,049	0,052	-0,167	-0,954	0,344

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *gletser* diatas menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi 0,416 > 0,05, variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,188 > 0,05, variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,525 > 0,05, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,261 > 0,05 dan untuk variabel pengendalian internal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,344 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Uji t)

Hasil Uji Regresi Linier Berganda ditampilkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,304	2,678		0,487	0,628
	Kompetensi	0,216	0,072	0,260	2,992	0,004
	Kompensasi	0,436	0,118	0,325	3,700	0,000
	Komitmen Organisasi	0,049	0,041	0,098	1,200	0,235
	Disiplin Kerja	0,095	0,051	0,151	1,854	0,069
	Pengendalian Internal	0,266	0,080	0,246	3,335	0,001

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari Tabel 8 hasil analisis regresi linear berganda diatas maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$$Y = 1,304 + 0,216X_1 + 0,436X_2 + 0,049X_3 + 0,095X_4 + 0,266X_5 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut: (1) Nilai konstan (a) sebesar 1,304 artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan konstan atau nol (0), maka kinerja pegawai bernilai 1,304. (2) Koefisien regresi untuk variabel kompetensi sebesar 0,216 artinya jika variabel kompetensi dinaikkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,216. (3) Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,436, artinya jika variabel kompensasi dinaikkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,436. (4) Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,049, artinya jika variabel komitmen organisasi dinaikkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,049. (5) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,095, artinya jika variabel disiplin kerja dinaikkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,095. (6) Koefisien regresi untuk variabel pengendalian internal sebesar 0,266, artinya jika variabel pengendalian internal dinaikkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,266. (7)

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru (Zulnanda Mawarni, Muhammad Ahyaruddin, dan Nur Fitriana)

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Hasil Uji F

Hasil Uji Simultan (F) ditampilkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1591,775	5	318,355	59,467	.000 ^b
	Residual	321,210	60	5,354		
	Total	1912,985	65			

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji simultan diatas dapat dilihat nilai *df regression* (pembilang) adalah 5 dan *df residual* (penyebut) adalah 60. Sedangkan nilai signifikansinya adalah 5% atau 0,05 pada distribusi F_{tabel} . Maka dari itu nilai distribusi F_{tabel} nya adalah 2,371. Dengan demikian diketahui F_{hitung} sebesar 59,467 > F_{tabel} sebesar 2,371 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya adalah variabel kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pengendalian internal berpengaruh secarasimultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji koefisien dterminasi ditampilkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	0,832	0,818	2,314

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,818 yang artinya adalah sebesar 81,8% variabel kinerja pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), komitmen organisasi (X_3), disiplin kerja (X_4) dan pengendalian internal (X_5). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,2% dapat dijelaskan oleh variabel – variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,992 > 2,001 t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,700 > 2,001 t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,200 < 2,001 t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,235 > 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,854 < 2,001 t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,069 > 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis keempat (H4) ditolak.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel pengendalian internal diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,335 > 2,001$ t_{tabel} dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan seorang pegawai yang memiliki kemampuan, pemahaman, keterampilan dan pendidikan yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya sebagai pegawai. (2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai, maka pegawai akan semakin bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya. (3) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Artinya jika komitmen organisasi tinggi, belum tentu akan meningkatkan kinerja pegawainya. (4) Disiplin Kerja Tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Artinya jika disiplin kerja pegawai tinggi, belum tentu akan meningkatkan kinerja pegawainya. (5) Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengendalian internal maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat. (6) Kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pengendalian internal berpengaruh secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain: (1) Permasalahan dalam penelitian ini hanya didapatkan dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sub bagian umum dan wawancara dengan masyarakat yang datang ke kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, sehingga tidak bisa dipastikan secara *detail* permasalahan tersebut dan masih ada nya kemungkinan permasalahan lain yang terkait dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. (2) Penelitian ini hanya menggunakan sampel pegawai yang berkerja di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru, sehingga penelitian ini terbatas generalisasinya. Oleh karena itu diperlukan penelitian baru yang dilakukan dibeberapa tempat lain. (3) Dalam penelitian ini hanya menggunakan lima variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kompetensi, kompensasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pengendalian internal. Masih banyak terdapat variabel independen yang mampu menjelaskan tentang kinerja pegawai. (4) Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan hanya berasal dari jawaban responden secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan jawaban yang sebenarnya.

Berdasarkan hasil penelitian peneliti menyadari masih banyak keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan beberapa saran yang diberikan pada penelitian selanjutnya dibidang yang sama adalah sebagai berikut: (1) Penelitian selanjutnya diharapkan menjelaskan permasalahan yang dilengkapi dengan data kinerjanya, sehingga permasalahan yang didapat lebih jelas dan *detail*. (2) Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian dan tidak hanya pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Sehingga hasil penelitian dapat memberikan hasil dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi. (3) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti pelatihan, pengalaman, penerapan sistem informasi akuntansi, stres kerja, dan kepuasan kerja. (4) Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkombinasikan metode penelitian yaitu dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Sehingga dapat mengurangi kemungkinan responden untuk menjawab secara tidak objektif serta meningkatkan pemahaman responden mengenai item-item pertanyaan yang diajukan

DAFTAR RUJUKAN

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.
- Burhanudin, & Suryanto, I. T. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 289–300.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru (Zulnanda Mawarni, Muhammad Ahyaruddin, dan Nur Fitriana)

- Cahyana, Sudha, G., & Jati, K. (2017). pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *e-jurnal akuntansi*, 1314–1342.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Fadli. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 12–22.
- Fitriani, F., & Sudarmady, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1–13.
- Frinanda, M. K., & Husniati, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koni Kota Depok. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2, 1033–1041.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukit barisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Jefri, R. (2018). Teori stewardship dan good governance. *Jurnal Riset Edisi XXVI*, 4(3), 14–28.
- Krismiaji. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi*. Unit Penerbitan dan Percetakan STIM YKPN.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1–10.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal riset manajemen dan bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nordica, N., Massie, J., & Ogi, I. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1433–1439.
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177–186.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24–32.
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172.
- Prawirosentono, & Primasari. (2019). *Kinerja Motivasi dan Etos Kerja Karyawan*. BPFE.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(2), 665–670.
- Primasatya, R. D., Thaibi, M., Hutagahol, J. R. B., & Restiyantingrum, E. V. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 41–51.
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93.
- Putra, Y. B. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Pemberdayaan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Disdukcapil Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1–10.
- Rahmawati, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 1–23.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saputro, G., & Efendi, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Prinsip - Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1–16.
- Satriawan, G. M. I., & Dewi, G. A. K. R. S. (2020). Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Pengendalian Intern, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 10(2), 255–266.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utama, A. P., Hayu, I., & Lestari, H. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1–10.
Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5 ed.). PT RajaGrafindo Persada.