

## Pengaruh Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Selatan

Luh Mas Prisila Suciningsih\*, Putu Sri Arta Jaya Kusuma

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

\*penulis korespondensi: [prisilasuci@gmail.com](mailto:prisilasuci@gmail.com), [sriarta@undiknas.ac.id](mailto:sriarta@undiknas.ac.id)

### Kata Kunci:

Pengendalian Internal, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai dan Kinerja Pegawai.

### Keywords:

*Internal Control, Leadership Style, Employee Competence and Employee Performance.*

### Diterima:

29 Maret 2023

### Disetujui:

29 April 2023

### Dipublikasikan:

30 April 2023



### ABSTRAK

Mengetahui bagaimana pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dan kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan merupakan tujuan dari penelitian ini. 36 orang dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi Uji t, Uji Koefisien Determinasi, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Menurut temuan penelitian pengendalian internal, gaya kepemimpinan, dan kompetensi karyawan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini adalah Kantor Camat Kuta Selatan diharapkan selalu menerapkan pengendalian internal dengan baik agar nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan secara berkala memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai. Kemudian, pemimpin Kantor Camat Kuta Selatan hendaknya berusaha memimpin bawahannya dengan baik, seperti selalu mendengarkan saran dari bawahan, memberikan perhatian, motivasi dan dorongan kepada bawahan, memiliki sikap tanggung jawab dan selalu berkomunikasi yang baik dengan bawahan.

### ABSTRACT

*Knowing how internal control, leadership style, and employee competency affect employee performance is the goal of this study. 36 people were used as research samples. Data analysis techniques include t test, coefficient of determination test, traditional assumption test, multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, and reliability test. According to research findings, the results of internal control, leadership style, and employee competency significantly improve employee performance. Suggestions in this study are that the South Kuta Sub-District Office is expected to always implement good internal control so that later it can improve employee performance and periodically provide training to improve employee competencies. Then the leader of the South Kuta District Office should try to lead his subordinates well, such as always listening to suggestions from subordinates, giving attention, motivation and encouragement to subordinates, having an attitude of responsibility and always communicating well with subordinates.*

© 2023 The Author(s): This article is distributed under a Creative Commons Attribution ShareAlike (CC BYSA 4.0)

## 1. PENDAHULUAN

Instansi pemerintah Saputro & Efendi, (2019) adalah sekelompok individu yang telah dipilih dengan cermat untuk menjalankan kewajiban negara sebagai bentuk pengabdian masyarakat. Kinerja dalam instansi pemerintah bisa diukur melalui aparatur pemerintah atau pegawainya. Untuk mewujudkan pemerataan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat, aparatur pemerintah daerah sebagai pegawai negeri sangat menentukan keberhasilan proyek-proyek pemerintah daerah. Kinerja karyawan yang baik dievaluasi berdasarkan hasil dari tugas yang mereka lakukan.

Kinerja sering disamakan dengan penyelesaian suatu tugas, dan kata “tugas” sendiri berasal dari pemikiran tentang tugas yang harus dilakukan karyawan. Karena kinerja individu seorang karyawan di dalam suatu organisasi merupakan salah satu komponen kinerja organisasi dan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kinerja organisasi, maka terdapat beberapa hal yang diperhatikan secara seksama dalam kajian manajemen kinerja pekerja atau karyawan. Derajat kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan kinerja karyawan oleh organisasi.

Salah satu institusi penyelenggaraan pelayanan publik yang berhadapan langsung dengan masyarakat adalah Kantor Camat Kuta Selatan. Kantor Camat Kuta Selatan sebagai lembaga di bawah hukum publik yang memiliki fungsi pelayanan, sudah sewajarnya ia memiliki akses terhadap pelayanan, besar dan erat kaitannya dengan perannya dalam menangani fenomena manajemen sumber dayanya. Menemukan solusi kinerja pegawai sepertinya merupakan persyaratan agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dari website Kuta Selatan Kabupaten Badung tersaji Indeks Kepuasan Masyarakat yang menunjukkan sebagai berikut:



Sumber: Website Kuta Selatan Badung, Website Kuta Badung, Website Kuta Utara Badung

**Gambar 1. Indeks Kepuasan Masyarakat Kantor Camat Kuta Selatan, Kantor Camat Kuta, dan Kantor Camat Kuta Utara**

Gambar 1 menunjukkan bahwa Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) kinerja kantor kecamatan Kuta Selatan pada triwulan II tahun 2022 memiliki nilai 90,35 yang menunjukkan kinerja kantor tersebut sangat baik (Kutaselatan, 2022). Dari tiga kecamatan yang ada di Kabupaten Badung, kantor kecamatan Kuta Selatan memiliki indeks kepuasan masyarakat tertinggi. Sedangkan Kantor Kecamatan Kuta Utara menghasilkan nilai Indeks Kepuasan Masyarakat sebesar 90,15 (Kutautara, 2022) dan Kantor Kecamatan Kuta menghasilkan nilai 88,43 pada Gambar 1 (Kuta,

2022). Tujuan peneliti dalam hal ini adalah untuk mengetahui unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kuta Selatan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah adalah pengendalian internal. Karena pengendalian internal berdampak pada upaya pencegahan kecurangan, pengendalian internal sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bisnis. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dapat membantu memastikan bahwa lembaga pemerintah berjalan secara efisien. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) merupakan proses penting dari pengawasan tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajer, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP dan semua pekerja untuk menjamin kecukupan dalam mencapai tujuan organisasi dengan sukses dan efisiensi dalam operasi, akurasi dalam pelaporan keuangan, pengamanan aset publik, dan kepatuhan terhadap aturan dan hukum. Menurut Kesek et al. (2021) Diharapkan dengan adanya pengendalian internal akan menumbuhkan budaya pengendalian aktivitas.

Pengendalian Internal menurut Mulyadi, 2015 dalam Nainggolan, (2018) adalah prosedur yang sering dilakukan oleh semua anggota organisasi untuk memastikan organisasi telah mencapai tujuannya. Pengendalian internal digunakan untuk memastikan bahwa laporan keuangan dapat diandalkan, bahwa organisasi berfungsi dan efisien, dan mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian internal bisa diterapkan dalam organisasi publik dan swasta (Fitriani, 2021).

Menurut Herawati (2021) berdasarkan Undang-Undang Nomor 60 Tahun 2008, Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri dari lima komponen, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (*Control Environment*)
2. Penilaian Risiko (*Risk Assessment*)
3. Kegiatan Pengendalian (*Control Activities*)
4. Informasi dan Komunikasi (*Information and Communication*)
5. Kegiatan Pemantauan (*Monitoring Activities*)

Menurut Saputro & Efendi (2019) temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor kecamatan Tambaksari di Surabaya bekerja lebih baik semakin baik pengendalian intern diterapkan di sana. Pengendalian internal digunakan sebagai alat yang memotivasi untuk meningkatkan hasil guna memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya untuk menawarkan layanan terbaik kepada masyarakat. Lalu menurut penelitian Kesek et al. (2021) Pengendalian internal digunakan sebagai alat yang memotivasi untuk meningkatkan hasil guna memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya untuk menawarkan layanan terbaik kepada masyarakat. Beberapa peneliti telah mempelajari hubungan antara pengendalian internal dan kinerja karyawan, termasuk Saputro & Efendi (2019), Kesek et al. (2021) dan Mudawanah & Sopiyan (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian *intern* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

### **H1: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Selatan**

Keberhasilan instansi pemerintah juga tidak luput dari peran pemimpin. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh tindakan seorang pemimpin. Tugas seorang pemimpin adalah menginspirasi pengikut untuk membangun keterampilan dan peluang yang diperlukan untuk mengantisipasi setiap hambatan dan peluang di tempat kerja. Menurut Herawati (2021) untuk mendongkrak produktivitas karyawannya, seorang atasan yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang kuat. Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang dapat menginspirasi

orang untuk bekerja keras, disukai oleh semua anggota staf, dan mendorong berkembangnya lingkungan kerja yang positif. Jika gaya kepemimpinannya tidak efektif, maka tidak akan membimbing bawahannya ke arah yang baik dalam usaha mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat didefinisikan sebagai salah satu yang mendorong karyawan untuk berkolaborasi dalam rangka menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat dan mencapai tujuan.

Menurut Mattayang (2019) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memenuhi peran kepemimpinannya saat memimpin bawahannya. Sedangkan menurut Herawati (2021) gaya kepemimpinan menggambarkan pola perilaku seseorang seorang pemimpin dalam memotivasi anggota timnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kartono (2008) dalam Paramita, (2017), Beberapa indikator yang mungkin mengungkapkan gaya kepemimpinan seseorang:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
2. Kemampuan Memotivasi.
3. Kemampuan Komunikasi.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
5. Tanggung Jawab.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Penelitian Herawati (2021) menunjukkan bahwa pendekatan pemimpin untuk mengelola memiliki dampak yang menguntungkan pada seberapa baik kinerja karyawan. Lalu dalam penelitian Sembiring & Marbun (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja staf. Penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti (Herawati, 2021) dan (Gunawan et al., 2022) Sebagai konsekuensi dari temuan studi tersebut, para peneliti memiliki kesimpulan berikut tentang seberapa efektif kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan:

## **H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Selatan**

Selain pengendalian internal dan gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan juga mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Kapasitas untuk melakukan aktivitas yang terkait dengan bidang pekerjaan seseorang, termasuk pengetahuan, kemampuan, dan kemauan untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, disebut sebagai kompetensi. Kompetensi adalah kumpulan kemampuan, pengetahuan, dan tindakan yang dapat dirasakan. dan diterapkan sebagai hal penting bagi efektivitas organisasi dan pegawai serta keberhasilan kontribusi pegawai terhadap organisasi. Agar karyawan berhasil dan bekerja dengan baik dalam jangka panjang, mereka juga harus memiliki keterampilan atau kompetensi yang diperlukan. Peningkatan kinerja individu pegawai memberikan kontribusi terhadap kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, tercermin dari peningkatan produktivitas. Dalam manajemen kinerja, kompetensi memainkan peran yang lebih penting dalam dimensi perilaku individu ketika beradaptasi di tempat kerja. Kompetensi kinerja dapat didefinisikan sebagai perilaku pegawai yang memiliki kinerja, konsistensi, dan efektivitas yang sempurna dibandingkan dengan pekerja yang kinerjanya setara dengan rata-rata. Rivai dan Sagala (2011) dalam Rosmaini & Tanjung (2019) menyampaikan kompetensi, menurut definisi, keinginan dan kapasitas untuk mempengaruhi orang melalui persuasi dan teknik mempengaruhi lainnya. Firmansyah (2020) menyebutkan bahwa penguatan kompetensi sangat penting untuk memperkuat kelayakan karyawan dan meningkatkan kinerja pekerja. Ini menyiratkan bahwa

ekspektasi kinerja karyawan yang lebih tinggi sesuai dengan peningkatan keahlian staf. Faktor utama yang sering digunakan untuk menentukan apakah seseorang akan menduduki posisi manajer profesional, manajerial, atau senior adalah kompetensi. Menurut Richard Oliver (2021) Seseorang yang secara langsung dapat mempengaruhi orang lain atau meramalkan kinerja yang lebih baik memiliki sifat penting dari kompetensi.

Menurut Mulia & Saputra, (2021) kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan, Memiliki pengetahuan dan dorongan dari individu dengan sikap yang tepat dapat membantu seseorang melakukan suatu pekerjaan atau tugas secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang baik buruknya adalah kompetensi. Menurut Spencer dalam (Sitompul et al., 2021) kompetensi adalah kualitas yang dilihat dan dirasakan seseorang jadikan itu cara berpikir dan berperilaku dalam segala hal dan dalam panjang.

Konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) dalam Hidayat & Sembiring, (2022) mencakup beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan(*knowledge*)
2. Pemahaman(*understanding*)
3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)
4. Nilai (*value*)
5. Sikap (*attitude*)
6. Minat (*interest*).

Dari penelitian Firmansyah, (2020) mendemonstrasikan bagaimana kompetensi mempengaruhi seberapa baik kinerja personil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kota Tasikmalaya. Lalu penelitian Syah et al. (2021) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak yang cukup besar pada output pekerja dengan banyak pengalaman. Mulia & Saputra, (2021) memperoleh kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang dipengaruhi secara positif oleh kompetensi. Beberapa peneliti telah melakukan studi tentang hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan, seperti Syah et al. (2021), Rosmaini & Tanjung (2019) dan Firmansyah, (2020). Mengingat temuan Studi ini menunjukkan hubungan yang menguntungkan antara kompetensi dan kinerja karyawan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

**H3: Kompetensi Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Selatan**

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Sugiyono, (2016) menyatakan metodologi penelitian berbasis positifisme yang mengkaji populasi atau sampel tertentu serta melakukan analisis data kuantitatif, memanfaatkan alat, mengumpulkan data, mengevaluasinya secara numerik atau statistik, dan berusaha menguji teori yang ada.

### **Populasi dan Teknik pengambilan sampel**

Sebanyak 36 pegawai kantor kecamatan Kuta Selatan menjadi populasi penelitian. Menurut Sugiyono, (2016) sampel termasuk dalam ukuran dan karakteristik populasi. Sampling jenuh adalah metode yang digunakan. Sugiyono (2012) dalam (Arianto, 2018) sampling jenuh adalah strategi pengambilan sampel yang menggunakan dari seluruh anggota populasi sebagai sampel.

### **Jenis dan sumber data**

Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono, (2016) adalah informasi yang dapat dihitung dan dikumpulkan melalui kuesioner yang akan disebarluaskan. Hal ini berkaitan dengan pengendalian internal, gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan.

Sumber data menurut Arikunto (2017) dalam Sari et al., (2022) adalah subjek dari mana data dapat dikumpulkan. Data primer dan sumber data sekunder antara lain sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini responden yang bekerja di Kantor Kecamatan Kuta Selatan memberikan data primer.
2. Data sekunder diperoleh dari berbagai media yang berasal dari pencarian online dan publikasi. Data yang tidak diproduksi sendiri disebut sebagai data sekunder. Contohnya adalah jumlah pegawai dan struktur organisasi Kantor Camat Kuta Selatan.

### **Instrumen penelitian**

Kemampuan alat pengukur untuk mengukur yang hendak diukur ditentukan oleh uji validitas. Kesimpulan penelitian dikatakan valid jika sejalan dengan informasi yang terkumpul terdapat kesamaan dengan informasi yang sesungguhnya pada objek yang diteliti Situmorang & Lutfi, (2015). R hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari R tabel (nilai kritis) merupakan kriteria baku yang digunakan untuk menilai suatu kumpulan data asli atau tidak pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk melakukan pengujian validitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa terpercaya dan dapat diandalkannya suatu alat ukur. Hal ini juga menunjukkan seberapa konsisten suatu alat ukur (Sugiyono, 2016). Suatu variabel dalam melakukan uji reliabilitas, dianggap dapat dipercaya jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

### **Teknik analisis data**

Analisis regresi mensyaratkan penggunaan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

1. Normalitas distribusi data diuji dengan menggunakan uji normalitas. Tujuan pengujian ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi residual berdistribusi normal, karena uji t dan F mengungkapkannya diasumsikan bahwa nilai residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Uji Kolmogorov-Smirnov adalah uji normalitas yang umum digunakan. Jika perhitungan Kolmogorov-Smirnov melebihi probabilitas (0,05) menunjukkan data menyebar secara normal. Jika data lebih kecil dari probabilitas (0,05), hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.
2. Model regresi mencari hubungan (independen) antar variabel independen dengan menggunakan uji multikolinearitas. (Ghozali, 2018) menegaskan bahwa multikolinearitas antar variabel independen tidak terjadi ketika nilai VIF kurang dari 10, atau alternatifnya, nilai toleransi kurang dari 0,10.
3. Uji Heteroskedastisitas mencari perbedaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya dalam model regresi. Ketika terdapat perbedaan antara dua pengamatan varians dan residual dianggap heteroskedastis, sebaliknya disebut homoskedastisitas. Model regresi homoskedastisitas adalah model yang bagus. Teknik Glejser digunakan untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada satu pun variabel independen dengan sig 0,05 yang secara signifikan mempengaruhi nilai absolut variabel dependen.

Dalam karya ini, regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis. Analisis regresi linier berganda menurut Priyatno, (2014) untuk menilai dampak atau hubungan linear antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Berikut adalah rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kuta Selatan
- a = Harga Konstanta
- $b_{1234}$  = Harga koefisien regresi
- X1 = Variabel Pengendalian Internal
- X2 = Variabel Gaya Kepemimpinan

Tingkat pengaruh variabel dependen dari variabel independen ditentukan oleh koefisien determinasi. Tujuannya adalah untuk bersama-sama menguji variabel independen dan dependen. Ketika koefisien determinasi naik, maka variabel independen dapat menjelaskan variasi Ketika terjadi perubahan variabel dependen. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan koefisien determinasi di bawah ini, menurut Sugiyono, (2016):

$$Kd = r^2 \times 100\% \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

- Kd : nilai koefisien determinasi
- R : nilai koefisien korelasi

Penelitian ini menggunakan Uji parsial (uji t) untuk dapat mengetahui pengaruh faktor pengendalian intern, gaya manajemen, dan kompetensi staf terhadap kinerja pegawai. Cara menguji secara parsial yaitu dengan melihat hal-hal berikut ini:

1. Dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Selatan dipengaruhi oleh variabel pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan kompetensi pegawai apabila nilai  $t_{tabel}$  lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$   $b_1/b_2/b_3$  atau signifikan tingkat  $b_1/b_2/b_3 < 5\%$ .
2. Dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Selatan tidak dipengaruhi oleh variabel pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan kompetensi pegawai jika nilai  $t_{tabel}$  lebih kecil dari  $t_{hitung}$   $b_1/b_2/b_3$  atau ambang batas signifikansi  $b_1/b_2/b_3 > 5\%$ .

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Pengendalian internal (X1)	X1.1	0,866	Valid
		X1.2	0,909	Valid
		X1.3	0,893	Valid
		X1.4	0,884	Valid
		X1.5	0,894	Valid
		X1.6	0,937	Valid
		X1.7	0,937	Valid

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
		X1.8	0,877	Valid
		X1.9	0,828	Valid
		X1.10	0,925	Valid
		X1.11	0,935	Valid
2.	Gaya kepemimpinan (X2)	X2.1	0,863	Valid
		X2.2	0,847	Valid
		X2.3	0,916	Valid
		X2.4	0,909	Valid
		X2.5	0,860	Valid
		X2.6	0,788	Valid
		X2.7	0,874	Valid
		X2.8	0,799	Valid
		X2.9	0,884	Valid
3.	Kompetensi pegawai (X3)	X3.1	0,826	Valid
		X3.2	0,899	Valid
		X3.3	0,905	Valid
		X3.4	0,892	Valid
4.	Kinerja pegawai (Y)	Y.1	0,856	Valid
		Y.2	0,712	Valid
		Y.3	0,873	Valid
		Y.4	0,889	Valid
		Y.5	0,881	Valid
		Y.6	0,897	Valid
		Y.7	0,936	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Variabel pengendalian internal, gaya kepemimpinan, kompetensi pegawai, dan kinerja pegawai dapat dikatakan valid karena menghasilkan nilai korelasi lebih besar dari  $r$  table sebesar 0,329. Hasil ini merupakan temuan uji instrumen yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 36 partisipan dan terlihat bahwa variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat.

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
1.	Pengendalian internal (X1)	0,976	Reliabel
2.	Gaya kepemimpinan (X2)	0,955	Reliabel
3.	Kompetensi pegawai (X3)	0,903	Reliabel
4.	Kinerja pegawai (Y)	0,943	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument Tabel 2, instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, gaya kepemimpinan, kompetensi pegawai dan kinerja pegawai memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Jenis Pengujian	Signifikansi	Kesimpulan
<b>Uji Normalitas:</b>		
1-S Kolmogorov-Smirnov	0,183 <sup>c</sup>	Data berdistribusi normal
<b>Uji Multikolinearitas:</b>		
	<b>VIF</b>	



Pengendalian internal (X1)	2,448	Tidak terjadi
Gaya kepemimpinan (X2)	1,757	mulikolinearitas
Kompetensi pegawai (X3)	2,333	
<b>Uji Heteroskedastisitas:</b>		
Pengendalian internal (X1)	0,759	Tidak terjadi
Gaya kepemimpinan (X2)	0,265	heteroskedastisitas
Kompetensi pegawai (X3)	0,961	

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Berdasarkan uji normalitas seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3, model memenuhi asumsi normalitas karena asymp. sig. (2-tailed) mengingat nilainya lebih besar dari 0,05 yakni sebesar 0,183, maka data tersebut dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

Pada Tabel 3 terlihat bahwa seluruh variable bebas di atas, nilai VIF kurang dari 10 dan semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat tidak menunjukkan bukti adanya multikolinearitas. Tabel 3 menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya tidak ada heterokedastisitas pada model regresi ini.

### Hasil Analisis Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien	t	Sig.	Koefisien Determinasi
(Constant)	0,221	0,074	0,941	<b>Rsquare</b>
Pengendalian internal (X1)	0,223	2,555	0,016	0,726
Gaya kepemimpinan (X2)	0,223	2,199	0,035	<b>Adj. Rsquare</b>
Kompetensi pegawai (X3)	0,617	2,318	0,027	0,700

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Berdasarkan Tabel 4, dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 0,221 + 0,223X_1 + 0,223X_2 + 0,617X_3 + e$$

1. Koefisien konstanta sebesar 0,221 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai konstan sebesar 0,221 jika variabel pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan kompetensi pegawai semuanya bernilai nol (0).
2. Koefisien regresi pengendalian intern sebesar 0,223 artinya kinerja pegawai akan naik sebesar 0,223 jika variabel pengendalian intern naik sebesar 1 satuan. Ini menyiratkan bahwa setiap perbaikan dalam pengendalian internal dapat meningkatkan produktivitas pekerja.
3. Kinerja pegawai akan naik sebesar 0,223 untuk setiap satuan kenaikan variabel gaya kepemimpinan, sesuai dengan koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya pemimpin akan meningkatkan output karyawan.
4. Koefisien regresi kompetensi pegawai sebesar 0,617 yang berarti bahwa kinerja pegawai akan naik sebesar 0,617 untuk setiap satuan kenaikan variabel kompetensi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi karyawan juga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan temuan pengujian pada Tabel 4, besarnya Adjusted (R<sup>2</sup>) adalah 0,700, yang menunjukkan bahwa variasi ketiga variabel pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan

kompetensi karyawan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 70%. sedangkan faktor tambahan di luar ruang lingkup model studi menyumbang 30% sisanya (100% - 70%).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji t menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,223, koefisien t sebesar 2,555 > t tabel 2,036, dan tingkat signifikansi sebesar 0,016. H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, pengendalian internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Herawati, (2021) dimana pengendalian internal tidak memiliki dampak yang terlihat terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji t.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 8. menunjukkan tingkat signifikansi 0,035, nilai koefisien regresi 0,223, nilai koefisien t 2,199 > t tabel 2,036. H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima bila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Artinya, efektivitas Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Haryanto, (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,617, tingkat signifikansi sebesar 0,027 dan nilai koefisien t sebesar 2,318 > t tabel 2,036. Nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> dapat diterima. Kinerja pegawai sangat positif dan signifikan dipengaruhi oleh kompetensi pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian Kharisma, (2021) dimana penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan tidak meningkatkan prestasi kerja pegawai.

## **4. KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian adalah: (1) Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kuta Selatan. Hal ini berimplikasi bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kuta Selatan akan meningkat berbanding lurus dengan kualitas pengendalian internal. (2) Di Kantor Kecamatan Kuta Selatan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasilnya, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kuta Selatan semakin baik dengan gaya kepemimpinan yang semakin baik. (3) Di Kantor Camat Kuta Selatan kompetensi pegawai meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hasilnya, kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kuta Selatan akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat kompetensinya.

## **5. SARAN**

Agar peneliti selanjutnya dapat menyelidiki dan mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang tidak digunakan dalam penelitian ini dan mungkin berdampak pada kinerja pegawai. sehingga pada nantinya dapat mengetahui bagaimana cara mendongkrak kinerja pegawai. Selain itu dapat dilakukan uji secara simultan (Uji F) apakah kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan kompetensi pegawai.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 260–280. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i3.1289>
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51–59. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2163>
- Fitriani, D. A. (2021). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa di Kecamatan Tulangan , Sidoarjo)* [UIN Sunan Ampel]. [http://digilib.uinsa.ac.id/47895/2/Dea Alvia Fitriani\\_G72217056.pdf](http://digilib.uinsa.ac.id/47895/2/Dea%20Alvia%20Fitriani_G72217056.pdf)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Haryanto, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta*. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Herawati, N. . (2021). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran , Budaya Organisasi , Dan Gaya Kepemimpinan ( Studi Empiris di Kabupaten Pekalongan , Jawa Tengah)*. Fakultas Bisnis Dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
- Hidayat, M. B., & Sembiring, Z. (2022). Pengaruh Orientasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Medan Timur. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen*, 2(2), 9–19.
- Kesek, M. N., Tangon, J. N., & Korompis, S. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Telaah Bisnis*, 15(2), 12–21. <https://doi.org/10.35917/tb.v15i2.25>
- Kharisma, A. F. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Bprs Bina Finansia)* [UIN Salatiga]. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/id/eprint/10244>
- Kuta. (2022). *Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) Tahun 2022 Kecamatan Kuta*. Kuta. <https://kuta.badungkab.go.id/indek-kepuasan-masyarakat-ikm-tahun-2022-kecamatan-kuta>
- Kutaselatan. (2022). *Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Trivulan II Tahun 2022*. Kutaselatan.

- <https://kutaselatan.badungkab.go.id/hasil-indeks-kepuasan-masyarakat-ikm-triwulan-ii-tahun-2022>
- Kutautara. (2022). *Hasil Survei Kepuasan Masyarakat Kecamatan Kuta Utara Tahun 2022*. Kutautara. <https://kutautara.badungkab.go.id/pengumuman/46289-hasil-survei-kepuasan-masyarakat-kecamatan-kuta-utara-tahun-2022>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Mudawanah, S., & Sopiyan, A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 103–112.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 01(1), 1–24.
- Nainggolan, A. (2018). Kajian Konseptual tentang Evaluasi Pengendalian Internal Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 144–152.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 6168–6182.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offset.
- Richard oliver ( dalam Zeithml., dkk 2018 ). (2021). Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Dumai. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saputro, G., & Efendi, D. (2019). Pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 53(9), 1–16.
- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II, Vol.2(1)*, 148–153.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero)

- Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Zackaria Rialmi. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(2), 918–928.
- Situmorang, S. H., & Lutfi, M. (2015). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USU Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26.