



**PENGARUH EFEKTIFITAS DAN PERILAKU KUALITAS
AUDIT TERHADAP KINERJA STAFF PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN
PERMUKIMAN BINJAI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar Sarjana
Akuntansi Pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi**

Oleh:

**SWASTIKA INDAH PUTRI
NPM.1815100066**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN 2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH EFEKTIFITAS DAN PERILAKU KUALITAS AUDIT TERHADAP KNERJA PARA STAFF PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA BINJAI

NAMA : SWASTIKA INDAH PUTRI
N.P.M : 1815100066
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Akuntansi
TANGGAL KELULUSAN : 04 November 2022



DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Dr Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Drs Nadjib, Ak., MM

Drs Mulkanuddin Ritonga, MM.Ak

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Swastika Indah Putri
NPM : 1815100066
Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas dan Perilaku Kualitas Audit Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada fakultas Sosial sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 22 Oktober 2022



(SWASTIKA INDAH PUTRI)
NPM.1815100066

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Swastika Indah Putri
NPM : 1815100066
Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas dan Perilaku Kualitas Audit Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan tidak benar.

Medan, 22 Oktober 2022



(SWASTIKA INDAH PUTRI)
NPM.1815100066

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel efektivitas dan perilaku kualitas audit terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai jumlah responden untuk penelitian ini adalah 57. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik dokumentasi dan analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan menggunakan uji F dan uji t pada level signifikan 5% dan koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 71,2 % perubahan variabel kinerja pegawai(Y) dijelaskan oleh perubahan efektivitas dan perilaku kualitas audit sedangkan sisanya 28,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa efektivitas dan perilaku perilaku kualitas audit berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa efektivitas dan perilaku kualitas audit berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Efektivitas, Perilaku Kualitas Audit, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the effectiveness variable and audit quality behavior on employee performance. The population of this study were all employees of the Office of Housing and Settlement in Binjai City. The number of respondents for this study was 57. The type of data used in this study was quantitative data. The source of data in this study is secondary data. The data collection technique was carried out using documentation techniques and data analysis using multiple linear analysis using the F test and t test at a significant level of 5% and the Adjusted R Square coefficient of determination of 71.2% changes in employee performance variable (Y) explained by changes in effectiveness and behavior audit quality while the remaining 28.8% is explained by other variables not included in this study. The results of the study partially show that the effectiveness and behavior of audit quality have an effect on employee performance. The results of the study simultaneously show that the effectiveness and behavior of audit quality have an effect on employee performance.

Keywords: *Effectiveness, Quality Audit Behavior, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang atas rahmat-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi yang berjudul “**Pengaruh Efektivitas dan Perilaku Kualitas Audit Terhadap Kinerja Para Staff Pegawai Pada kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai**”.

Dalam menyelesaikan proposal ini, peneliti telah mendapatkan banyak bimbingan, baik petunjuk-petunjuk, nasihat-nasihat serta bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Oktraini Khamilah Siregar, S.E., M.Si selaku ketua Jurusan Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Drs Nadjib, Ak., MM selaku dosen pembimbing I yang sudah banyak membantu saya dan memberikan kritik maupun saran terhadap perbaikan proposal saya.
5. Bapak Drs Mulkanuddin Ritonga,MM.Ak selaku dosen pembimbing II yang sudah banyak membantu saya dan memberikan masukan terhadap perbaikan proposal saya.
6. Bapak Bagus Handoko, S.E., M.Si selaku dosen penguji I.

7. Ibu Riska Franita, S.E., M.Ak selaku dosen penguji II.
8. Para Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan masukan tentang cara pembuatan proposal yang baik.



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	i
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Dan Batasan Masalah	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Batasan Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Tujuan Penelitian	7
1.4.2 Manfaat Penelitian	7
1.5 Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Teori Entitas	8
2.2 Kinerja Pegawai	8
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.2.3 Indikator Kinerja.....	10
2.3 Efektivitas	13
2.3.1 Pengertian Efektivitas	13
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas.....	15
2.3.3 Prinsip Bekerja Efektif.....	16
2.3.4 Indikator efektivitas	17
2.4 Kualitas Audit	18
2.4.1 Pengertian Kualitas Audit	18
2.4.2 Standar Kualitas Audit	20
2.4.3 Indikator Kualitas Audit.....	21
2.5 Penelitian Terdahulu	20
2.6 Kerangka Konseptual.....	22
2.7 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	26

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	26
3.2.1 Lokasi Penelitian	26
3.2.2 Waktu Penelitian.....	26
3.3 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional	26
3.3.1 Variabel Penelitian.....	27
3.4 Populasi Dan Sampel/Jenis Dan Sumber Data.....	28
3.4.1 Data Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.4.2 Sumber Data	28
3.5 Metode Pengumpulan data.....	29
3.6 Teknik Analisis data	30
3.7 Uji Kualitas data.....	30
3.7.1 Uji Validitas Data	30
3.7.2 Uji Reliabilitas	31
3.8 Analisis Statistik Deskriptif	32
3.9 Persamaan regresi.....	33
3.9.1 Regresi Linear Berganda.....	33
3.10 Uji asumsi Klasik	33
3.10.1 Uji Normalitas	34
3.10.2 Uji Multikolinieritas.....	34
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.10.4 Uji Autokorelasi.....	35
3.11 Uji Hipotesis.....	36
3.11.1 Uji Parsial t.....	36
3.11.2 Uji Simultan F	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	38
1. Karakteristik Responden	38
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
d. Distribusi Penilaian Responden	39
1. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Efektifitas (X1) ..	40
2. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Perilaku Audit(X2)	40
3. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja pegawai(X3)	41
2. Uji Kualitas	42
a. Uji Validitas	43
b. Uji Reliabilitas	45
3. Uji Asumsi Klasik	47
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Multikolinieritas	49
c. Uji Heteroskedastisitas	50
4. Uji Regresi Linear Berganda	50
5. Uji Hipotesis	52

a. Uji Parsial(Uji-t).....	52
b. Uji Simultan(Uji-F)	61
c. Uji Determinasi	62
B. Hasil Pembahasan	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	: Skedul Penelitian	25
Tabel 3.2	: Operasional Variabel	26
Tabel 3.4	: Daftar Dinas Kota Binjai	28
Tabel 4.1	: Karakteristik responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.4	: Distribusi Penilaian Responden	40
Tabel 4.5	: Pernyataan Responden Terhadap Variabel Efektivitas(X1)	41
Tabel 4.6	: Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kualitas Audit(X2)	42
Tabel 4.7	: Uji Validitas	43
Tabel 4.9	: Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas(X1).....	46
Tabel 4.10	: Uji Reliabilitas Variabel Kualitas audit(X3).....	50
Tabel 4.11	: Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai	50
Tabel 4.12	: Uji Kolomogoro-Smirnov	52
Tabel 4.13	: Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.14	: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.15	: Uji t	53
Tabel 4.16	: Uji F	53
Tabel 4.17	: Uji Koefisien Determinasi	54
Tabel 4.18	: Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep 22



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Akuntansi sektor publik secara kolektif merupakan penyedia layanan informasi terbesar di kota binjai. Secara tradisional, Akuntansi sektor publik telah dilihat sebagai kebijakan sosial yang diamanatkan oleh undang-undang. Menurut Ramakrishnan (2013:5) “Negara memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin ketersediaan barang di publik dan jasa yang menjamin kesejahteraan untuk semua orang yang membutuhkan mereka. Layanan ini umumnya akan diperlukan biaya dalam jumlah besar dan sumber daya lainnya yang tersedia namun terbatas”. Menurut undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dan undang-undang nomor 12 tahun 2008 tentang perubahan kedua “ Perkembangan akuntansi sektor publik saat ini, khususnya di Indonesia semakin pesat seiring dengan adanya era baru dalam pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal ” .

Kinerja pegawai kota binjai mempunyai arti yang sangat penting dalam rangka pelaksanaan dan kegiatan pembangunan oleh pelayanan masyarakat di daerah diupayakan untuk berjalan secara berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai kota Binjai adalah salah satu unsur pelaksana otonomi daerah yang ada di kota Binjai. Pemerintah kota Binjai terdiri dari 19 dinas yang memiliki fungsi masing-masing sesuai dengan lingkup tugasnya. Dalam pelaksanaan kegiatan, pemerintah kota Binjai tidak lepas dari peran pegawai pemerintah daerah yang ada di dalamnya. Pegawai pemerintah daerah melaksanakan fungsi pengelolaan dan administrasi pertanggungjawaban keuangan organisasi daerah. Hal tersebut harus dilaksanakan

oleh pegawai dengan cara tertib, terkendali, efektif, dan efisien untuk menciptakan kinerja pemerintah yang baik. Demi menjaga kinerja pemerintah agar tetap baik, sebagai pegawai harusnya bisa saling mengingatkan dengan berinisiatif untuk mencari solusi atas semua masalah yang terjadi. Akan tetapi, karena sudah biasa terjadi di lingkungan bekerja, pegawai yang lain menganggapnya bukan sebagai masalah yang penting.

Efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Handoko : 2011). Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditekan bahwa efektivitas lebih dapat digunakan sebagai ukuran untuk melihat tercapai atau tidaknya suatu kegiatan atau program yang telah ditetapkan, yang dapat dilihat melalui tujuan dan hasil yang dicapainya. Untuk mencapai efektivitas kinerja, dinas permukiman kota binjai perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sehingga memperoleh hasil secara efektif dan efisien.

Menurut Richard (2005) untuk mengukur efektivitas kinerja pegawai berdasarkan aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektivitas kinerja meliputi prestasi kerja dan kepuasan kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Moeheriono (2007) untuk mengukur efektivitas kinerja pegawai berdasarkan aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektivitas kinerja meliputi perilaku dan komitmen. Perilaku yaitu aspek tindak tanduk pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam lingkungan kerja dan dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja.

Kualitas audit dipengaruhi oleh banyak faktor internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa periode waktu perikatan yang semakin lama menyebabkan turunnya independensi dan obyektivitas akibat keakraban (hubungan spesial) antara kedua pihak sehingga akan berdampak buruk pada kualitas audit (Hasanah dan Putri, 2018).

Diketahui kota Binjai selama lima tahun terakhir mendapatkan opini audit dari BPK yang berbeda-beda. Informasi lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Opini Audit BPK untuk Kota Binjai

Tahun	Opini Audit
2014	Wajar Tanpa Pengecualian – Dengan Paragraf Penjelas
2015	Wajar Dengan Pengecualian- Dengan Paragraf Penjelas
2016	Wajar Tanpa Pengecualian- Dengan Paragraf Penjelas
2017	Wajar Tanpa Pengecualian- Dengan Paragraf Penjelas
2018	Wajar Tanpa Pengecualian- Dengan Paragraf Penjelas

Sumber: Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa pemerintah kota Binjai telah berhasil dalam melakukan perbaikan kualitas laporan keuangan, walaupun pada tahun 2014 pemerintah kota Binjai mendapatkan opini berupa wajar tanpa pengecualian dengan paragraf penjelas (WTP - DPP) dan pada tahun 2015 pemerintah kota

Binjai mendapat opini wajar dengan pengecualian (WDP) namun kota Binjai berhasil melakukan perbaikan didalam menyusun laporan keuangan sehingga mendapat opini wajar tanpa pengecualian (WTP) pada tahun 2016, 2017 dan 2018.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “ **Pengaruh Efektivitas dan Perilaku Kualitas Audit Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.**”.

1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Adanya ketidaktertiban kehadiran pegawai dinas lingkungan hidup kota Binjai kemungkinan karena efektivitas kerja belum diterapkan dengan baik.
- b. Informasi yang tidak mencerminkan kondisi suatu perusahaan yang sebenarnya akan mengakibatkan keraguan dalam kualitas pelaporan, sehingga kurang mendukung dalam pengambilan keputusan dan dapat menyesatkan serta merugikan bagi investor, kreditor dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya.
- c. Kurangnya efektivitas dan perilaku kualitas audit yang dimiliki oleh masing-masing pegawai mengakibatkan menurunnya kinerja, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target di perusahaan.

1.2.2 Batasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan yang berhubungan dengan kinerja pemerintah maka penulis membatasi masalah hanya pada efektivitas dan perilaku kualitas audit pada seluruh dinas pemerintah kota Binjai. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar hasil penelitian ini dapat terfokus pada permasalahan dan terhindar dari penafsiran hasil yang tidak diinginkan. Selain itu, alasan pembatasan masalah ini karena terjadi hubungan antara efektivitas dan kualitas audit serta memberikan pengaruh dan informasi yang bermanfaat tentang kinerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah, yaitu :

- a. Apakah efektivitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.
- b. Apakah perilaku kualitas audit secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.
- c. Apakah efektivitas dan perilaku kualitas audit secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh perilaku terhadap kinerja pegawai Kantor

Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.

- c. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas dan perilaku kualitas audit terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.

1.4.2 Manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini juga dapat digunakan untuk melatih kemampuan dalam berpikir kritis sekaligus menentukan solusi atas masalah di masa depan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan, menjadi referensi, dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Nina Rahmawati (2019) yang berjudul: “ Pengaruh Efektivitas Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indomarco Prismaatama Departemen Inventory Control Palembang. Sedangkan Penelitian ini Berjudul : “ Pengaruh Efektivitas dan Perilaku Kualitas Audit Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Waktu penelitian : peneliti sebelumnya dilakukan tahun 2019 sedangkan

penelitian ini tahun 2022.

2. Lokasi penelitian : lokasi penelitian terdahulu di PT. Indomarco Prismatama Departemen Inventory Control Palembang. sedangkan penelitian ini di pemerintah daerah kota Binjai.
3. Sumber data penelitian : penelitian terdahulu menggunakan data primer dan dalam penelitian ini juga menggunakan data primer .
4. Metode penelitian : penelitian terdahulu dan penelitian sekarang menggunakan metode analisis regresi linear berganda.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Entitas

Dalam mekanisme keuangan negara di Indonesia, teori ataupun konsep entitas telah diaplikasikan. Istilah entitas masuk dalam khasanah perundang-undangan melalui penjelasan pasal 51 ayat (2) dan ayat (3) dari UU No. 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, yang berbunyi “Tiap- tiap kementerian negara/ lembaga merupakan entitas pelaporan yang tidak hanya wajib menyelenggarakan akuntansi, tetapi juga wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban berupa laporan keuangan”.

Dalam penyajian informasi akuntansi pemerintah sesuai dengan Undang-undang nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara dalam pasal 32 mengamanatkan bahwa bentuk dan isi laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD disusun dan disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi pemerintah. Sesuai dengan amanat undang- undang keuangan negara tersebut, pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 24 tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis kas menuju akrual yang kemudian diganti menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2011:9) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wibowo (2016:4) mengemukakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kasmir (2018: 182) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2012:152) menggambarkan bahwa untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja di arahkan pada 6 (enam) aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu:

- a. Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
- b. Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan

- c. Inisiatif merupakan tingkat kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul
- d. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.
- e. Sikap meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan
- f. Disiplin waktu dan absensi.

2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Dikutip dari buku Wibowo (2015:205) penilaian yang efektif memberikan manfaat bagi pekerjaan dalam:

1. Melanjutkan motivasi dan komitmen
2. Memperbaiki kinerja secara berkelanjutan
3. Memberikan arah dan menyetujui kontribusi yang diharapkan
4. Menetapkan target sejalan dengan tujuan organisasi dan tim
5. Pengembangan penilaian sejauh ini
6. Mengidentifikasi kebutuhan training
7. Menghargai keberhasilan dan mau belajar dari kekecewaan
8. Memenuhi aspirasi karir dan menilai potensi
9. Menghubungkan gagasan untuk perubahan

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam tugasnya untuk proses pembelajaran. Dari uraian

di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru sangat membantu guru dalam menjalankan tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan sendiri menuju guru yang profesional. Di samping itu penilaian dapat memberikan masukan yang berharga dalam memenuhi kebutuhan guru akan pengembangan profesi dan karirnya, antara lain melalui latihan dalam tugas. Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan perilaku dan kesediaan guru untuk memerkasakan diri secara berkelanjutan.

2.2.4 Indikator Kinerja

Kasmir (2018 : 208) menyarakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kualitas yang yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerja kurang baik, demikian sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang

sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari anggaran. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakuan efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. dalam hubungan di ukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

2.3 Efektivitas

2.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Steer (2015:203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan. Silalahi (2017:128) mengungkapkan bahwa

efektivitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit.

Efektivitas menurut Emerson dalam Singodimedjo (2012:132) menyatakan bahwa pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya Efektivitas menurut Siagian (2016:24) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multi-dimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering dicampuradukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif. Suatu Organisasi yang berhasil diukur dengan melihat seberapa jauh Organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menyangkut tingkat efektivitas kerja pada organisasi tersebut.

Gibson (2016:28) mengemukakan bahwa efektivitas dalam konteks perilaku organisasi merupakan hubungan optimal antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, keunggulan, dan pengembangan. Admosoeparto (2016:54) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah

ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan Kusdi (2011:94) menjelaskan efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Steers (2015:20) ada empat faktor yaitu:

1. **Karakteristik Organisasi** Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang di dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.
2. **Karakteristik Lingkungan** Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan

masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau karyawan di perusahaan.

3. Karakteristik Pekerja Pada kenyataannya para karyawan perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber data yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. Kebijakan dan Praktik Manajemen Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktik manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktik manajemen.

2.3.3 Prinsip Bekerja Efektif

Sukoco (2016:157) menyebutkan, terdapat lima prinsip untuk dapat bekerja secara efektif, yaitu:

1. Perencanaan Kerja Setiap manajer administrasi harus merencanakan pekerjaannya. Bagaimana, kapan, dan dimana pekerjaan itu harus dilakukan juga dijelaskan dalam perencanaan tersebut.

2. Penjadwalan Kerja Berdasarkan perencanaan yang telah dibuat, manajer dapat mengoordinasikan usaha yang dilakukan pekerja, mesin, dan informasi dalam sebuah jadwal kerja.
3. Pelaksanaan Kerja Sistem operasi, prosedur, penyimpanan arsip, dan metode yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan harus dikembangkan. Untuk itu, pekerjaan harus dilakukan secara tepat dan akurat.
4. Pengukuran Kerja Dengan mengembangkan alat ukur yang efektif, baik berdasarkan kuantitatif maupun kualitatif manajemen administrasi akan dapat memberikan pengukuran kinerja yang jelas bagi organisasi maupun karyawan.
5. Menggaji Pekerja Hal yang terpenting adalah bagaimana manajer menyeleksi, melatih, memotivasi, mengompensasi, mempromosikan pekerja agar motivasi mereka tetap tinggi

2.3.4 Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Admosoeparto (2016:55) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan
Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.
2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan/atas. Dimana kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

4. Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada.

2.4 Peilaku Kualitas Audit

2.4.1 Pengertian Perilaku Kualitas Audit

Menurut Arens (2014:2) kualitas audit merupakan pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan, audit harus dilakukan oleh orang yang berkompeten dan independen. Sedangkan menurut Sukrisno Agoes (2013:4) mendefinisikan kualitas audit sebagai suatu pemeriksaan yang dilakukan dengan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatancatatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya dengan tujuan dapat memberikan pendapat mengenai kewajiban laporan keuangan. Pernyataan Standar Audit (SA) Seksi 210 Tahun 2011 tentang pelatihan dan keahlian independen disebutkan bahwa : “ Dalam melaksanakan audit untuk 25 STIE Indonesia sampai pada suatu pernyataan pendapatan, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang yang ahli dalam bidang akuntan dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman.


Menurut Indra Bastian (2014:186) kualitas audit adalah yang dimulai dari melakukan perencanaan terlebih dahulu sebelum melaksanakan pemeriksaan dan menggunakan keahlian serta kecermatan dalam menjalankan profesinya (Indra Bastian, 2014:186). Sedangkan menurut Amir Abadi Jusuf (2017:50) kualitas audit adalah sebagai berikut : Suatu proses untuk memastikan bahwa standar auditing yang berlaku umum diikuti dalam setiap audit, KAP

mengikuti prosedur pengendalian kualitas audit yang membantu memenuhi standar-standar secara konsisten pada setiap penugasannya. Menurut Arens, et. al, (2015:103) Kualitas audit adalah bagaimana cara memberitahu seorang audit mendeteksi salah saji material laporan dalam laporan keuangan, aspek deteksi adalah cerminan dari kompetensi auditor, sedangkan pelaporan adalah cerminan dari integritas auditor, khususnya independensi auditor.

2.4.2 Standar Kualitas Audit

Berdasarkan (IAI) Ikatan Akuntan Indonesia (2016) menyatakan bahwa audit yang dilakukan auditor dikatakan berkualitas jika memenuhi standar auditing dan standar pengendalian mutu. Standar yang telah diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam Standar Profesional Akuntan Publik, terdiri dari :

- 1) Standar Umum
 - a) Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
 - b) Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
 - c) Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunkana kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.
- 2) Standar Pekerjaan Lapangan
 - a) Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.

- 
- b) Pemahaman yang memadai atas struktur pengendalian intern harus dapat diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
 - c) Bukti audit kompeten yang cukup harus dapat diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, pengajuan, pertanyaan dan konfirmasi sebagai dasar yang memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan auditan.
- 3) Standar Pelaporan
- a) Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
 - b) Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan jika ada ketidak konsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan 4 periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
 - c) Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.
 - d) Laporan auditor harus memuat pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atas suatu asersi.

2.4.3 Indikator Kualitas Audit

Indikator Kualitas Audit Indikator kualitas audit dalam penelitian ini menggunakan dasar pemikiran dari Mathius Tandiontong (2016:73) adalah sebagai berikut : audit dengan standar audit dan kualitas laporan hasil audit.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Nelson(2020)	Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bandar Lampung	Variabel Independen : Efektivitas Keja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Sumber: Nelson (2020)	Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh efektifitas (X) terhadap kinerja (Y)
2.	Maylan anggraini (2018)	Pengaruh Good Corporate Kinerja Perusahaan (Stdudy Empriris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2012-2016)	Variabel Independen : Good Corporate Governance Variabel Dependen: Kinerja Perusahaan Sumber: Maylan anggraini (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan
3.	Yusro Hakimah, Yun Suprani (2019)	Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bunga Mas Kikim Palembang	Variabel Independen : Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Sumber : Yusro Hakimah, Yun(2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6 Kerangka Konseptual

Kurang efektifnya dan rendahnya pemahaman pegawai kota binjai dalam suatu instansi daerah, dapat menimbulkan dampak negatif pada kinerja pemerintah tersebut. Hal itu dapat memicu bahkan memberikan kesempatan kepada pegawai kota binjai untuk melakukan hal yang tidak etis, merujuk

pada tindakan kecurangan akuntansi berkaitan dengan korupsi, seperti penyuapan, konflik kepentingan, pemberian tanda terima kasih yang tidak sah, dan pemerasan secara ekonomi.

Sebaliknya, apabila efektivitas kerja yang baik akan berjalan dengan optimal dan perilaku kualitas audit dipahami dan diimplementasikan dengan baik, kinerja pemerintah kota Binjai yang dihasilkan akan semakin baik. Dari kerangka berfikir di atas, maka dibuat Paradigma penelitian untuk variabel bebas efektivitas kerja dan perilaku kualitas audit sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada kantor dinas perumahan dan kawasan permukiman kota binjai.

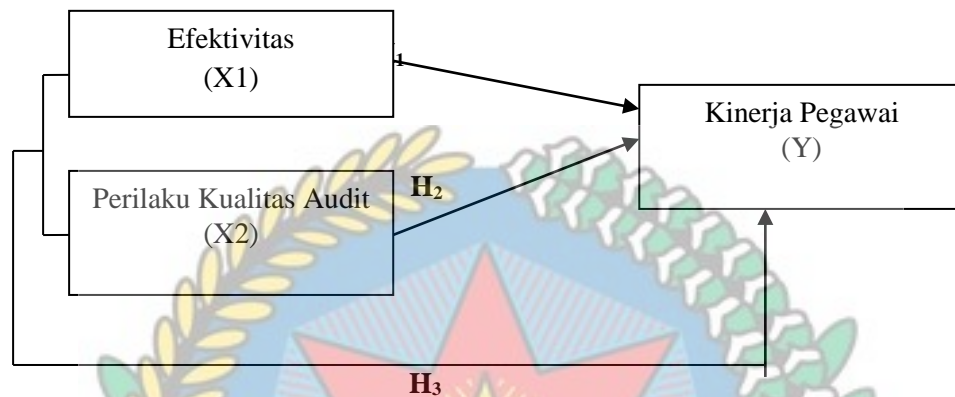
2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:120), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Ha : Efektivitas dan perilaku kualitas audit secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.

H0 : Efektivitas dan kualitas audit secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.

Untuk menjawab sebagai dugaan sementara dari rumusan masalah penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Konseptual

- H1: Efektivitas berpengaruh terhadap kinerja pemerintah Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.
- H2: Perilaku kualitas audit berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.
- H3: Efektivitas dan perilaku kualitas audit secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada seluruh Kantor dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman kota Binjai. Adapun lokasi penelitian ini adalah di kota Binjai.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2022 sampai dengan sekarang, dengan format berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Aktivitas	Bulan															
		Sep			Okt-Des			Jan		Feb		Mar-Apr		Mei-juni		Juli-Agts	
		2021	2021	2021	2021	2021	2021	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022
1	Pengajuan Judul	■	■	■													
2	Penyusunan Proposal								■	■	■						
3	Bimbingan Proposal											■	■				
4	Seminar Proposal												■	■			
5	Perbaikan Acc Proposal													■	■		
6	Pengelolaan Data														■	■	
7	Penyusunan Skripsi															■	■
8	Bimbingan Skripsi																■
9	Seminar Hasil																■
10	Bimbingan Skripsi																■
11	Meja Hijau																■

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:7), penelitian kuantitatif adalah model penelitian dengan menggunakan angka-angka sebagai hasil statistik yang akan diuji.

3.2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Lechman dalam (Yusuf, 2016:62), penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis aktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono(2017:80), populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel

dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, Responden dalam penelitian ini adalah aparatur pemerintah yang ada dibawah Sekretaris Daerah Kota Binjai yaitu staff akuntansi penerimaan, staff akuntansi pengeluaran, dan staff penggunaan anggaran yang menjadi sasaran untuk pengisian kuesioner karena dinilai lebih memahami mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Masing-masing dinas diberi tiga kuesioner, sehingga jumlah responden untuk penelitian ini adalah 57.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah pegawai. Data kualitatif adalah data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Yang termasuk data kualitatif adalah lokasi penelitian, struktur dan gambaran umum pegawai pada kantor dinas perumahan dan kawasan permukiman kota binjai..

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut:

- 1) Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (sugiyono, 2016:255). Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh

dengan cara melakukan pengamatan, survei serta wawancara atau kuisioner yaitu efektivitas dan perilaku kualitas audit terhadap kinerja pegawai.

- 2) Data sekunder, adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya, seperti efektivitas dan perilaku kualitas audit terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perumahan dan kawasan permukiman kota binjai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Manullang (2014:138), teknik pengumpulan data adalah apa dan bagaimana cara peneliti dalam mengumpulkan data. Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam penelitian teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Adapun cara pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*Interview*)

Manullang dan Pakpahan (2014:86), mengemukakan bahwa wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian yaitu pegawai pada kantor dinas perumahan dan kawasan permukiman kota binjai. Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi

tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisisioner.

2. Daftar Pertanyaan (Kuisisioner)

Menurut Sugiyono (2014:142), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Studi Dokumentasi.

Menurut Sugiyono (2014:82) Dokumentasi merupakan “catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Pada penelitian ini Dokumentasi ditunjukkan untuk memperoleh dokumen atau hasil karya siswa, dan format penilaian yang berkaitan dengan pelaksanaan penilaian autentik.

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *Likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, (Sanusi, 2011:59).

Tabel 3.2 Skor Berdasarkan Skala Likert

Pernyataan/pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : sanusi(2011:59)

3.7 Identifikasi Variabel dan Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sumber : Kasmir (2018: 182)	1. Penekanan Biaya 2. Pengawasan 3. Hubungan antar karyawan Sumber: Kasmir (2018 : 208)	Likert
Efektivitas (X2)	Efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Sumber : Steer (2015:203)	1. Pencapaian tujuan 2. Kualitas kerja 3. Kuantitas kerja 4. Tepat waktu 5. Kepuasan kerja Sumber : Admosoeprapto (2016:55)	Likert
Kualitas Audit (x3)	kualitas audit sebagai suatu pemeriksaan yang dilakukan dengan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatancatatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya dengan tujuan dapat memberikan pendapat mengenai kewajiban laporan keuangan. Sumber : Agoes (2013:4)	Kompetensi auditor, etika dan independensi auditor, penggunaan waktu personil kunci perikatan, pengendalian mutu perikatan, hasil review mutu atau inspeksi pihak eksternal dan internal, rentang kendali perikatan, organisasi dan tata kelola KAP dan kebijakan imbalan jasa. Sumber : IAPI (2016:4)	Likert

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014:192), uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,30) dan nilai signifikan $< 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,30) dan nilai signifikan $< 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni Wiratna (2015:192), reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama pula. Pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha(a)*. Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai alpha $> 0,60$ butir pertanyaan tersebut reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokolerasi dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian asumsi klasik ini menggunakan *software* SPSS 20.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi

normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik.

1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati – hati secara visual kelihatan normal, pada hal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan di samping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness* dari residual. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Komogorov-Smirnov* (K-S). Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data residual tidak normal.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data residual normal.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut : 1. Nilai *tolerance* dan lawannya, 2. *Variance inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel impenden yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena

VIF= $1/Tolerance$). Nilai *cutt off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang berbeda disebut Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas :

1. Melihat Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis sebagai berikut:
 - a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
 - b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Gletser dilakukan dengan meregres nilai *absolut* residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas. Hasil tampilan *output* dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (AbsUt). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.10 Model analisis Data Penelitian

3.10.1 Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Ghozali (2016:8), regresi linear berganda untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Model regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$b_{1,2,3}$: besaran koefisien regresi X

X_1 : Efektivitas

X_2 : Perilaku Kualitas Audit

e : standar error ($\alpha=5\%$)

3.10.2 Koefisien Determinasi

Ghozali (2016:95), koefisien detrmisasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien detrmisasi adalah antara no dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.10.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan(Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Adapun cara mengujinya dengan hipotesis ini adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, pada $\alpha = 0,05$

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pada $\alpha = 0,05$

Pengujian hipotesis penelitian (Uji F) :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak (efektivitas dan perilaku kualitas audit secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai).
2. H_0 ditolak dan H_a diterima (efektivitas dan perilaku kualitas audit secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai).

3.9.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Adapun cara mengujinya dengan hipotesis ini adalah sebagai berikut :

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak, pada $\alpha = 0,05$

$t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pada $\alpha = 0,05$

Pengujian hipotesis penelitian (Uji t) :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak (efektivitas dan perilaku kualitas audit secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai).
2. H_0 ditolak dan H_a diterima (efektivitas dan perilaku kualitas audit secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

Kota Binjai terletak antara 3 31'40'2'' lintang Utara dan 98 27'3''-98 32'32'' Bujur Timur dengan luas wilayah $\pm 9.023,62$ Ha terbagi atas 5 lima kecamatan dan 37 tiga puluh tujuh kelurahan. Secara umum topografi Kota Binjai adalah mendatar dari bergelombang, dengan ketinggian sekitar ± 28 meter di atas permukaan laut dengan rata-rata kemiringan 5 . Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor : 10 Tahun 1986, wilayah Kota Binjai berbatasan dengan : 1 Sebelah Utara dengan Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat dan kecamatan Hamparan perak Kabupaten Deli Serdang; 2 Sebelah Selatan dengan Kecamatan Sei Bingei Kabupaten Langkat dan Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang 3 Sebelah Barat dengan Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat

Temperatur udara rata-rata 1 satu tahun adalah 23,3 C s.d 31.4 C dengan Kelembapan antara 81 CH dan 83 CH dan curah hujan sebesar 2.195 mmtahun. Berdasarkan kondisi umum Kota Binjai terdapat beberapa hal yang dinilai strategis dapat dikembangkan dalam penyelenggaraan pembangunan kota di berbagai bidang meliputi :

1. Hidrologi Ditengah Kota Binjai, mengalir 3 tiga buah sungai yaitu sungai Binjei, sungai Mencirim dan Sungai Bangkatan menyatu dengan sungai mencimin di kelurahan setia kecamatan Binjei Kota, sedangkan sungai Bingei dan sungai Mencirim memiliki potensi yang

besar dalam menghasilkan galian C. Air Sungai Bingei dipakai sebagai bahan baku air PDAM Tirtasari.

2. Kondisi Land Use Kota Binjai Pola tata guna tanah dari tahun ke tahun terus mengalami perubahan, dalam hal ini penggunaan untuk permukiman terus bertambah sedangkan lahan sawah dan perkebunan cenderung semakin berkurang.
3. Posisi Regional dalam pembangunan. Kota Binjai berada pada lintasan jalan Negara antara Banda Aceh dengan Kota Medan dan Daerah Wisata Bukit Lawang dan berada pada wilayah pembangunan Medan Metropolitan Area yang dikelilingi oleh perkebunan rakyat.
4. Demografi. Berdasarkan hasil registrasi penduduk akhir Tahun 2009 penduduk kota Binjai berjumlah 257.105 jiwa dengan kepadatan penduduk sebesar 2.849 jiwa per KM terdiri dari 127.621 jiwa laki-laki dan 129.484 jiwa perempuan. Perkembangan penduduk Kota Binjai mengalami peningkatan dari Tahun ke tahun. Pada tahun 2008 penduduk Kota Binjai sebanyak 252.652 jiwa. Walaupun jumlah penduduk meningkat, akan tetapi laju pertumbuhan penduduk menurun dari 1,74 di tahun 2008 menjadi 1,73 di tahun 2009. Urusan Pemerintah Kota Binjai ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah, pemerintahan Daerah provinsi dan Pemerintahan Kabupaten kota, yang kemudian ditetapkan dalam peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 20 Tahun 2008 tentang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan Daerah Kota Binjai. Urusan

pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan Daerah Kota Binjai, terdiri dari : - Urusan wajib sebanyak 26 urusan; dan - Urusan pilihan sebanyak 5 urusan. Urusan wajib yaitu :

- 
1. pendidikan;
 2. kesehatan;
 3. lingkungan hidup;
 4. pekerjaan umum;
 5. penataan Ruang;
 6. perencanaan pembangunan;
 7. Perumahan;
 8. Kepemudaan dan Olah Raga;
 9. Penanaman Modal;
 10. Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah;
 11. Kependudukan dan Catatan Sipil;

Urusan pemerintahan tersebut di atas tercantum dalam lampiran yang tidak terpisahkan dari peraturan Daerah tersebut di bawah ini :

1. Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 17 tahun 2007 tentang Organisasi Sekretariat Daerah Kota Binjai, Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Kota Binjai dan staf Ahli Walikota Binjai sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2009 tentang Organisasi Sekretariat Daerah Kota Binjai, Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Kota Binjai dan staf Ahli Walikota Binjai.
2. Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 18 Tahun 2007 tentang

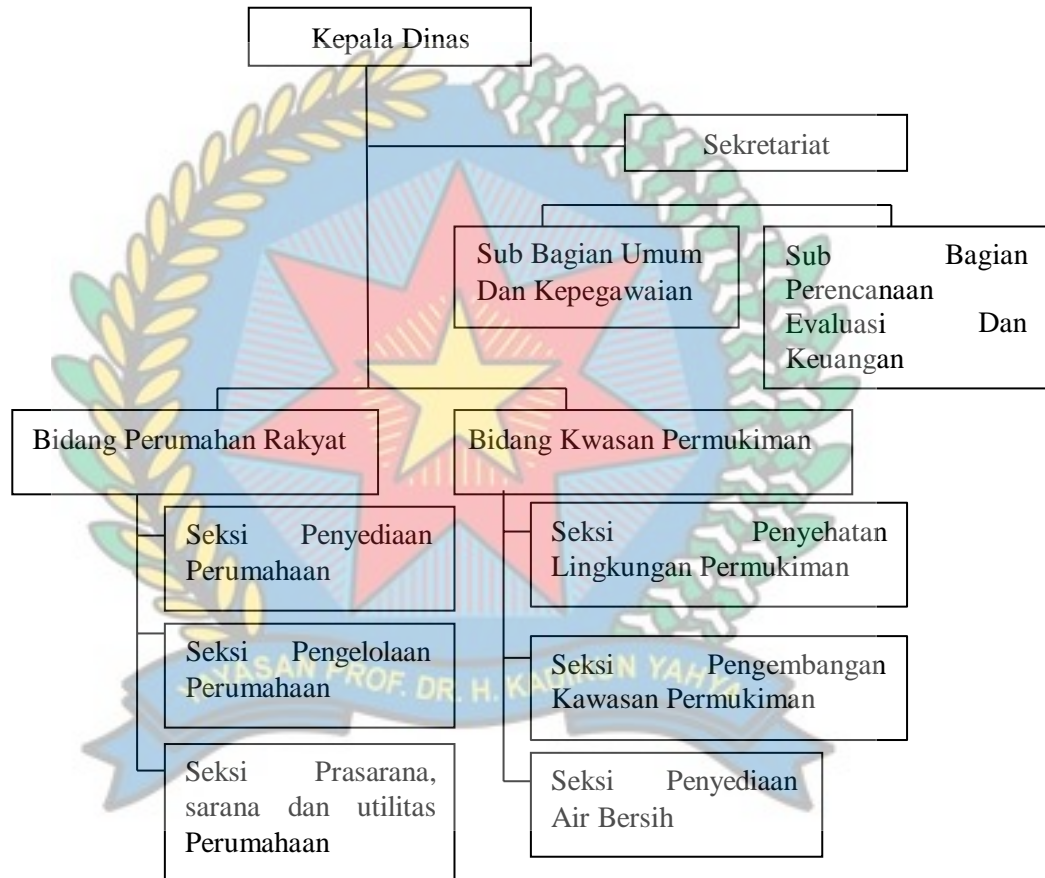
Dinas– Dinas Daerah Pemerintahan Kota Binjai.

3. Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 19 Tahun 2007 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah pemerintah Kota Binjai sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2007 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kota Binjai.
4. Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 20 Tahun 2007 tentang Organisasi Kecamatan Pemerintahan Kota Binjai.
5. Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 21 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kelurahan Pemerintahan Kota Binjai. Kewenangan dan tugas dari unit–unit yang membantu kelancaran pelaksanaan tugas–tugas kepala Daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah yang terdiri dari Badan dan Kantor, serta pemerintah kecamatan dan kelurahan.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam memperlancar jalannya operasi atau kegiatan. Untuk menjalankan suatu operasi atau kegiatan diperlukan personil atau individu yang memegang jabatan tertentu dimana masing-masing personil diberikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Struktur organisasi merupakan gambaran sistematis tentang hubungan kerja dari orang-orang yang menggerakkan organisasi pada sistem belajar mengajar dalam mencapai tujuan. Bentuk dari struktur organisasi Kantor Dinas

Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Binjai dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Kantor Dinas Pegawai Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai

3. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai yang berjumlah 57 orang. Berdasarkan jumlah kuisisioner yang telah disebar dapat diketahui identitas responden yang mengisi kuisisioner. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik		<i>Frequency</i>	Persen
Usia	20-30 Tahun	18	31,57
	31-45 Tahun	20	35,08
	46-60 Tahun	19	33,35
	Total	57	100

Sumber Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 18 orang responden berusia 20-30 tahun dengan nilai persentase sebesar 31,57%, usia antara 31-45 tahun sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 35,08%, responden berusia antara responden berusia antara 46-60 tahun sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase sebesar 33,35%. Maka diambil kesimpulan bahwa usia antara 31-45 tahun yang lebih mendominasi.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik		<i>Frequency</i>	Persen
Jenis Kelamin	Pria	25	43,85
	Wanita	32	56,15
	Total	57	100

Sumber Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden dalam penelitian ini yang berjumlah pria adalah sebanyak 25 orang responden dengan nilai persentase sebesar 43,85%, sedangkan responden dengan jenis kelamin wanita dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dengan tingkat persentase sebesar 56,15%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa responden pria lebih banyak dari responden laki-laki.

c. **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik	Frequency	Persen	
T.Pendidikan	SMA	15	26,31
	D3	22	38,6
	S1	18	31,57
	S2	2	3,52
	Total	57	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa untuk pendidikan SMA sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 26,31% dan pendidikan D3 dengan jumlah sebanyak 22 orang dan jumlah persentase sebesar 38,6%. Untuk pendidikan S1 sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 31,57%. Dan yang terakhir untuk pendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,52%. Tingkat pendidikan paling dominan adalah diploma karena tingkat pendidikan ini yang paling diutamakan.

3. Distribusi Penilaian Responden

Gambaran responden penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pernyataan.

Tabel 4.4
Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2020)

Hasil distribusi penilaian responden untuk masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisioner yaitu :

a. **Pernyataan Responden Terhadap Variabel Efektivitas(X_1)**

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Variabel Efektivitas(X_1)

No	Pernyataan	Skor					JLH	Skor Total	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
1	Kebijakan perusahaan membantu dalam pencapaian Tujuan	20	25	8	4	0	57	206	3,61
2	Tim kerja di perusahaan ini bekerja sama untuk mencapai tujuan	18	24	12	3	0	57	213	3,73
3	Saya selalu menjaga kualitas kerja melalui pengerjaan tugas tambahan yang diberikan	15	18	18	6	0	57	202	3,54
4	Saya selalu mengembangkan kualitas kerja saya	15	12	6	3	0	57	203	3,56
5	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja	14	22	17	4	0	57	207	3,63
6	Kuantitas bapak/ibu sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	15	22	15	5	0	57	209	3,66
7	Bapak/ibu dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja	11	29	13	4	0	57	204	3,57
8	Bapak/ibu dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.	17	23	9	8	0	57	208	3,64
Rata-Rata Variabel Kompetensi									3,62

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel efektivitas berada pada 3,62 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan efektivitas yang dimiliki Pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai berada pada kategori baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan dan memiliki wawasan yang baik untuk memperluas suatu pekerjaan yang dilakukan.

Indikator kompetensi yang memiliki nilai rata-rata yang tertinggi responden sebesar 3,73. Nilai tanggapan ini berada pada 3,41-4,20 (baik) untuk pernyataan “Tim kerja di perusahaan ini bekerja sama untuk mencapai tujuan” yang artinya tanggapan responden tersebut baik. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai memiliki tim kerja yang baik sehingga mencapai tujuan kerja yang baik pula.

Berdasarkan Tabel 4.5 tanggapan responden terhadap variabel kompetensi rata-rata tanggapan yang terendah sebesar 3,54. Nilai tanggapan ini berada pada sekitar 3,41-4,20 (baik) untuk pernyataan “Saya selalu menjaga kualitas kerja melalui pengerjaan tugas tambahan yang diberikan” artinya tanggapan responden tersebut baik. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai selalu menjaga kualitas kerja yang baik pula sehingga menciptakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

b. Pernyataan Responden Terhadap Variabel kualitas Audit (X2)

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Kualitasa Audit

No	Pernyataan	Skor					JLH	Skor Total	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
1	Bapak/ibu merasa tidak ada penekanan biaya dalam bekerja	18	24	12	6	0	57	207	3,63
2	Bapak/ibu merasa diikut sertakan dalam pembiayaan dalam bekerja	15	23	18	1	0	57	201	3,52
3	Bapak/ibu melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan	20	16	14	7	0	57	209	3,66
4	dengan adanya pengawasan bapak/ibu akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan.	22	18	16	9	0	57	211	3,70
5.	Seluruh pekerjaan memerlukan pengawasan terhadap	24	20	17	10	0	57	212	3,71

	pekerjaan yang sedang berjalan								
6	Saya tidak pernah melakukan penyimpangan dalam bekerja	26	22	19	12	0	57	217	3,80
Rata-Rata Variabel Motivasi									3,67

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel motivasi berada pada 3,67 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kualitas audit berada pada kategori baik dalam melakukan suatu perencanaan didalam pekerjaan dan memiliki tanggungjawab yang baik dalam diri setiap pegawai.

Indikator kualitas audit yang memiliki nilai rata-rata yang tertinggi responden sebesar 3,67. Nilai tanggapan ini berada pada 3,41-4,20 (baik) untuk pernyataan “Saya tidak pernah melakukan penyimpangan dalam bekerja” yang artinya adalah seluruh pegawai selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dan tidak menyimpang dari pekerjaan yang diberikan.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas pada *corrected item total correlation* yang artinya nilai skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil validitas butir pernyataan dinyatakan valid jika hasil lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.7
Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25,33	21,048	,724	,911
X1.2	25,21	20,669	,764	,908
X1.3	25,40	20,888	,711	,912
X1.4	25,39	20,420	,684	,914
X1.5	25,32	19,291	,731	,911
X1.6	25,28	19,884	,758	,908
X1.7	25,39	19,956	,731	,910
X1.8	25,32	20,113	,794	,905

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS 20.0,(2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *corrected item total correlation* dari setiap butir pernyataan variabel efektivitas (X_1), lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisiner tersebut terbukti valid dan layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kualitas Audit

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	18,42	12,070	,834	,919
X2.2	18,53	12,789	,809	,921
X2.3	18,39	12,598	,813	,921
X2.4	18,35	13,160	,828	,920
X2.5	18,33	13,262	,750	,929
X2.6	18,25	12,474	,809	,922

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS 20.0,(2022)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *corrected*

item total corelation dari setiap butir pernyataan variabel kualitas audit (X_2), lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisisioner tersebut terbukti valid dan layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.9
Uji Validitas Kinerja pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	17,82	11,612	,724	,867
Y.2	17,88	11,681	,725	,867
Y.3	18,04	11,356	,788	,858
Y.4	17,88	12,038	,599	,886
Y.5	17,89	10,524	,791	,856
Y.6	17,95	11,408	,633	,883

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS 20.0,(2022)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *corrected item total corelation* dari setiap butir pernyataan variabel kinerja pegawai(Y), lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisisioner tersebut terbukti valid dan layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pernyataan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$ maka dikatakan butir pernyataan tersebut telah reliabel atau handal.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Efektivitas(X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	8

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS 20.0,(2022)

Hasil pengujian pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,920. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel efektivitas (X₁) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Kualitas Audit(X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,934	6

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS 20.0,(2022)

Hasil pengujian pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,934. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kualitas audit(X₂) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,889	6

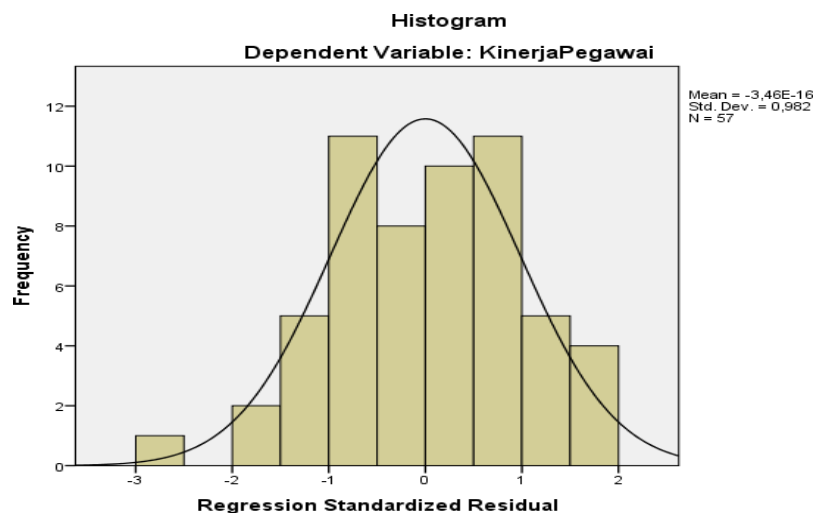
Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS 20.0,(2022)

Hasil pengujian pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,889. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada kinerja pegawai (Y) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal dan normal *probability plot* yang dibandingkan dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

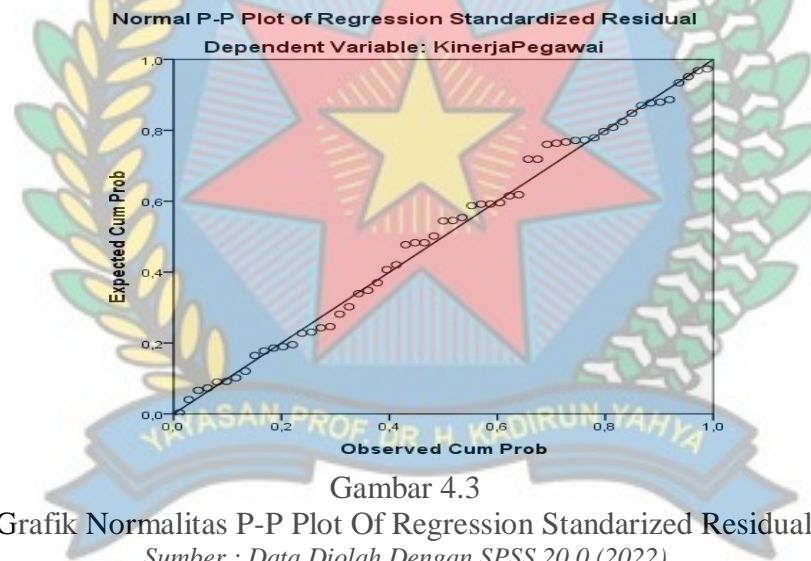


Gambar 4.2

Kurva Histogram Normalitas

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 di atas bahwa kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng kekiri dan kekanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Selanjutnya uji normalitas juga dapat dilihat dari normal P-P Plot sebagai berikut:



Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik ini menggambarkan data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikutnya dalam menguji normalitas suatu data dapat dipergunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan hasil uji adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11363469
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,056
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		,605

Asymp. Sig. (2-tailed)	,858
------------------------	------

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2022)

Pada Tabel 4.14 di atas, sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 dan dapat dilihat bahwa nilai residual *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,858, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi pada uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejalanya dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* <10 maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Efektivitas	,204	4,891
	Kualitas Audit	,204	4,891

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

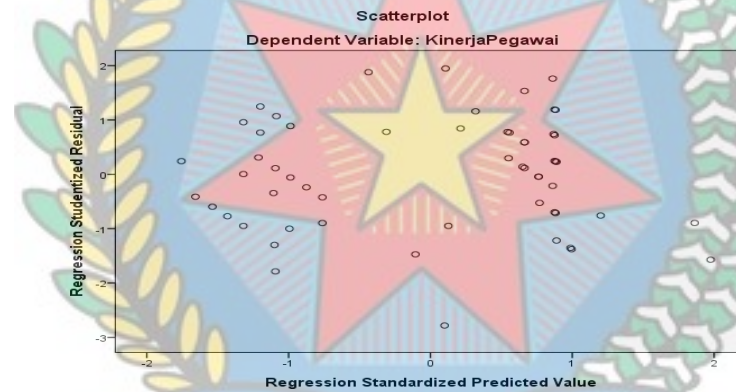
Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2022)

Pada Tabel pengolahan data diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel efektivitas (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,204 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 4,891 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas (X_1) terbebas dari multikolinieritas.

2. Variabel kualitas audit (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,204 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,891 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas audit (X_2) terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot Berdasarkan Gambar 4.4 di atas menggambarkan bahwa titik-titik

menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,380	1,654
1 Efektivitas	,385	,124
Kualitas Audit	,362	,150

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Pegawai} = 2,380 + 0,385 X_1 + 0,362 X_2 + e$$

- a. Nilai regresi sebesar 2,380 apabila setiap variabel independen dianggap nol, maka Y adalah sebesar 2,380 yang artinya efektivitas, kualitas audit dan kinerja pegawai telah ada sebesar 2,380.
- b. Nilai regresi dari variabel efektivitas sebesar 0,385 menyatakan bahwa setiap peningkatan efektivitas (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,385 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap efektivitas akan turut meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan efektivitas akan menurunkan kinerja pegawai pula.
- c. Nilai regresi dari variabel kualitas audit sebesar 0,362 menyatakan bahwa setiap peningkatan kualitas audit (X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,362 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas audit berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan terhadap kualitas audit akan turut meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kualitas audit akan menurunkan kinerja pegawai.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (Efektivitas Dan Kualitas Audit) dan terhadap variabel terikat (kinerja Pegawai). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha$ 5% (0,05) yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. H_a diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha$ 5% (0,05) yang artinya ada pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16
Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model		t	Sig.
	(Constant)	1,439	,156
1	Efektivitas	3,095	,003
	Kualitas Audit	2,418	,019

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2022)

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas n= adalah sebesar 1,67356. Dengan demikian hasil pengujian secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk efektivitas terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 3,095 dan t_{tabel} sebesar 1,67356

dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,095 > 1,67356$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.

2. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk perilaku kualitas audit terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 2,418 dan t_{tabel} sebesar 1,67356 dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,418 > 1,67356$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial kualitas audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat nilai signifikannya. Adapun kriteria penerimaan maupun penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima Dan H_0 di tolak dengan nilai probabilitasnya $< 0,05$. Yang artinya keseluruhan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima dengan nilai probabilitasnya $> 0,05$. Yang artinya keseluruhan variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	652,068	2	326,034	70,373	,000 ^b
	Residual	250,177	54	4,633		
	Total	902,246	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kualitas Audit, Efektivitas

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 70,373 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,17 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan nilai F_{hitung} $70,373 > F_{tabel}$ 3,17. Sehingga model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini efektivitas dan kualitas audit berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.

8. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Jika r^2 mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel efektivitas (X_1), kualitas audit (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,723	,712	2,152

a. Predictors: (Constant), Kualitas Audit, Efektivitas

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 2022

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.18 dapat dijelaskan sebagai berikut diatas:

1. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,712 atau 71,2% memberikan penjelasan bahwa variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 71,2% sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
2. Angka R 0,850 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 85,0% menunjukkan terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel efektivitas (X_1) dan kualitas audit (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,08 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi

Nilai	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 - 0,39	Tidak Erat
0,4 - 0,59	Cukup Erat
0,6 - 0,79	Erat
0,8 - 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2011: 183)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,850 yang berada pada range nilai 0,8 - 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah dibahas pada sub-bab berikut :

1. Pengaruh efektivitas Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh t_{hitung} sebesar 3,095 dan t_{tabel} sebesar 1,67356 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,095 > 1,67356$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai. Artinya secara parsial efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada efektivitas akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai bersamaan sebesar 0,385 satuan, dengan kata lain efektivitas sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh efektivitas(X_1) terhadap kinerja pegawai(Y) secara parsial di Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.

2. Pengaruh Kualitas Audit Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk kualitas audit terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 2,418 dan t_{tabel} sebesar 1,67356 dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,418 > 1,67356$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial kualitas audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai. Artinya secara parsial kualitas audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada kualitas audit akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai secara bersamaan sebesar 0,362 satuan, dengan kata lain kualitas audit sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh kualitas audit (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap Pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai dengan nilai diperoleh t_{hitung} sebesar 3,095 dan t_{tabel} sebesar 1,67356 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,095 > 1,67356$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Perilaku kualitas Audit berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai dengan nilai diperoleh t_{hitung} sebesar 2,418 dan t_{tabel} sebesar 1,67356 dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(2,418 > 1,67356)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Efektivitas dan perilaku kualitas audit secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai, dengan nilai diperoleh F_{hitung} sebesar 70,373 dan F_{tabel} 3,17 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ $70,373 > 3,17$.
4. Nilai *adjusted r square* ini adalah sebesar 0,712 atau sebesar 71,2% yang artinya bahwa efektivitas dan perilaku kualitas audit hanya menjelaskan

variasi variabel kinerja pegawai sebesar 71,2% dan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan yaitu :

1. Bagi Pegawai Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai agar lebih meningkatkan efektivitas didalam bekerja sehingga menciptakan kinerja pegawai yang baik pula.
2. Disarankan bagi perusahaan agar tetap menjaga perilaku kualitas audit dengan baik guna meningkatkan manajemen perusahaan yang baik pula sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan juga meningkat.
3. Saran bagi peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan data-data yang terbaru dari objek penelitian Kantor Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kota Binjai dan peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Agoes, Sukrisno. (2014). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik*. Edisi ke 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Amir Abadi Jusuf. 2017. *Jasa Audit dan Assurance 2: Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Salemba Empat.
- Arens, Alvin. A, Randal J. Elder, Mark S. 2014. *Auditing and Assurance service*. Edisi keduabelas. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga. Prentice Hall International. New York.
- Craig, Richard. 2005. *Online Journalism; Reporting, Writing and Editing for New Media*, Thomson Wadsworth: USA.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasanah, Ade Nahdiatul dan Maya Sari Putri. 2018. Pengaruh Ukuran Perusahaan, Audit Tenure terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Universitas Serang Raya*. Vol. 5, No.1: hal. 11-21.
- Ikatan Akuntan Indonesia-Kompartemen Akuntan Publik (IAI-KAP). 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta. Salemba Empat.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. 274 hal.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno,Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sukoco, B. M. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV

Tandiontong, Mathius. 2016. *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Bandung.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada - 14240

