

# **PENGARUH *PERFORMANCE AUDIT* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) CABANG MAKASSAR**

**Ibrahim\*)**

DPK STIEM Bongaya Makassar

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Performance Audit* terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan kantor PT. PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) Cabang Makassar. Sedangkan metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan; Uji Kualitas Data terdiri dari; Uji Validasi dan uji reabilitas. Uji Asumsi Klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas. Uji Hipotesis akan diuji menggunakan dua model regresi. Model regresi yang digunakan adalah (a) Model regresi yang pertama untuk menguji hipotesis secara parsial adalah : $Y = \beta_0 + \beta_1 X$ . (b) Model regresi yang kedua untuk menguji hipotesis secara simultan adalah : $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$ . Adapun hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek ekonomi, efisiensi dan efektivitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya adalah semakin besar aspek ekonomi, efisiensi dan efektivitas yang dinilai oleh seorang auditor berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja Audit, Kinerja Pegawai

## **Abstract**

*This study aims to determine the effect of Performance Audit toward improving employee performance at PT. PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) Makassar Branch. The analysis method; Data Quality Test consisting of; Validation test and reliability test. Classical Assumption Test consists of Normality Test, Multicollinearity Test, and Heterocystaticity Test. The hypothesis will be tested by using two regression models, they are (a) regression model hypothesis tested partially:  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$  and (b) regression model tested simultaneously:  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$ . The results of the study show that from economic aspects, efficiency and effectiveness had a significant and positive effect toward employee performance. From the result, it can be concluded that the bigger economical aspect, efficiency, and effectiveness aspect which assessed by an auditor, then the bigger also the effect toward the employee performance.*

**Keywords:** Performance Audit, Performance Appraisal

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya

manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi maka kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Pertanyaan yang kemudian muncul apakah audit yang dilakukan oleh lembaga-lembaga yang profesional dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menciptakan *good governance*. Dalam hal ini setelah audit dilakukan apakah perusahaan dapat menerapkan konsep ekonomis, efisien dan

efektif dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya.

Sistem pengukuran kinerja sektor publik adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik, untuk menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan *reward and punishment system*.

Pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja perusahaan. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu perusahaan berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan sektor publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk mengalokasikan sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggung jawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Sejalan dengan hal tersebut *Performance Audit* hadir untuk membantu perusahaan dalam pengukuran kinerja yang sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer pelayanan publik yang lebih baik. Pusat pertanggung jawaban berperan untuk menciptakan indikator kinerja sebagai dasar untuk menilai kinerja. Dimilikinya sistem pengukuran kinerja yang handal (*reliable*) merupakan salah satu faktor kunci suksesnya organisasi.

### **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah *Performance Audit* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) Cabang Makassar.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Performance Audit* terhadap peningkatan kinerja pegawai di

lingkungan kantor PT. PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) Cabang Makassar.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Audit**

Kata audit itu sendiri berasal dari bahasa latin *Audire* yang dalam Bahasa Inggris berarti *to hear*. Maksudnya adalah "*hearing about the account's balances*" yaitu mendengarkan kesesuaian akun. Menurut sejarahnya, pada zaman dahulu apabila seorang pemilik organisasi usaha merasa ada suatu kesalahan/penyalahgunaan, maka ia mendengarkan kesaksian orang tertentu. Kemudian apabila pemilik organisasi usaha mencurigai adanya kecurangan, maka ia akan menunjuk orang tertentu untuk memeriksa rekening/akun perusahaan. Auditor yang ditunjuk tersebut "mendengar" kemudian "didengar" pernyataan pendapatnya (opini) mengenai kebenaran catatan akun perusahaan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, Gondodiyoto (2007:28).

Pemeriksaan atas laporan keuangan dimaksudkan untuk menilai kewajaran laporan keuangan, berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku secara umum di Indonesia, Agoes (2007:1-3). Sementara itu Arens, Elder, Beasley dan Jusuf (2010:4) mendefinisikan auditing sebagai berikut: "*Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person*".

Artinya auditing adalah pengumpulan dan pengevaluasian bukti mengenai berbagai kejadian ekonomi (informasi) guna menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara asersi-asersi (informasi) dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilaksanakan oleh orang yang kompeten dan independen. Sedangkan definisi auditing menurut Boynton (2006:6) yang berasal dari The report of the Committee on Basic Auditing Concepts

of the American Accounting Association (Accounting Review, Vol 47) adalah sebagai berikut: “*A Systematic process of objectively obtaining and evaluating regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of correspondence between those assertions and established criteria and communicating the results to interested users*”.

Artinya Auditing adalah suatu proses sistematis untuk menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti secara obyektif mengenai asersi-aseri tentang berbagai tindakan dan kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-aseri tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan menyampaikan hasilnya kepada para pemakai yang berkepentingan.

Menurut Mulyadi ( 2014:9 ) “Auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang keadaan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan”.

#### **Klasifikasi Audit**

Klasifikasi audit berdasarkan tujuan dan dilaksanakannya audit menurut Kell dan Boyton yang dikutip oleh Abdul Halim (2003:5) adalah sebagai berikut:

- 1) Audit Laporan Keuangan
- 2) Audit Kepatuhan
- 3) Audit Operasional

Sedangkan klasifikasi audit berdasarkan untuk siapa audit dilaksanakan, menurut Abdul Halim (2003:7) adalah sebagai berikut:

- 1) Auditing Eksternal
- 2) Auditing Internal
- 3) Auditing Sektor Publik

#### **Performance Audit ( Kinerja Audit )**

Sebelum Indra Bastian (2006:274) mendefinisikan “ kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan kegiatan/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi”. Sedangkan Stephen P. Robbins dalam I Gusti Agung Rai

(2010:40) mendefinisikan “kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”. Berdasarkan definisi tentang kinerja di atas maka dapat diperoleh pengertian bahwa kinerja adalah ukuran kemampuan atau keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas, kegiatan/aktivitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Agar audit kinerja (*Performance Audit*) dapat mencapai tujuannya perlu mempertimbangkan tujuh (7) prinsip dasar sebagai berikut:

- 1) Titik berat pemeriksaan pada obyek pemeriksaan yang mempunyai peluang untuk diperbaiki.
- 2) Prasyarat penilaian kegiatan obyek pemeriksaan.
- 3) Pengungkapan dalam laporan tentang adanya temuan-temuan yang bersifat positif.
- 4) Identifikasi individu yang bertanggung jawab atas kekurangan-kekurangan.
- 5) Tindakan-tindakan terhadap petugas-petugas yang tidak bertanggung jawab.
- 6) Pelanggaran hukum pidana.
- 7) Penyelidikan dan pencegahan kecurangan.

#### **Konsep Ekonomi, Efisiensi dan Efektivitas**

Audit kinerja memeriksa apakah aktivitas ataupun program pemerintah telah memenuhi kinerja yang diharapkan. Walaupun terdapat berbagai metode audit kinerja yang dilakukan oleh berbagai lembaga audit, pada umumnya semua audit kinerja yang dilakukan tersebut berkisar pada konsep 3E, yaitu ekonomis, efisiensi dan efektivitas Waring & Morgan (2007). Jenis audit kinerja ini melakukan pemeriksaan atas:

- 1) Ekonomis dari aktivitas administratif yaitu dalam hal prinsip-prinsip administratif dan pelaksanaannya, sebagaimana dalam kebijakan manajemen.
- 2) Efisiensi penggunaan tenaga kerja manusia, keuangan dan sumber daya lainnya termasuk pemeriksaan atas

sistem informasi, pengukuran kinerja dan pelaksanaan monitoring, serta prosedur yang dilakukan oleh entitas yang diaudit untuk melakukan perbaikan atas defisiensi yang teridentifikasi.

- 3) Efektivitas kinerja dalam hubungannya dengan pencapaian sasaran dari entitas yang diaudit dan audit atas dampak nyata yang terjadi karena aktivitas yang dilakukan dibandingkan dengan dampak yang diharapkan.

Nath, Van Peurse dan Lowe (2005) mengatakan bahwa konsep 3E ini seringkali muncul sebagai sasaran dalam audit kinerja sektor publik.

Sedangkan Kahn (2006) memberikan penjelasan tentang konsep 3E sebagai berikut:

- a. Ekonomi. Ketika berbicara tentang konsep ekonomi maka auditor melakukan tindakan untuk memastikan bahwa sumber daya telah didapatkan/diproduksi dengan tepat jumlah, tepat tempat, tepat waktu dan tepat biaya. Tepat jumlah berkaitan dengan apakah manajemen telah menetapkan kebutuhan sumber dayanya secara jelas dan kuantitatif. Sumber daya disediakan tepat waktu adalah ketika sumber daya tersedia pada saat dibutuhkan.
- b. Efisiensi. Efisiensi berbicara tentang hubungan antara input dan output dan berkaitan dengan bagaimana pemanfaatan sumber daya. Efisiensi adalah konsep yang sulit dalam organisasi pemerintahan. Konsep ini menghendaki tersedianya standar input dan output.
- c. Efektivitas. Efektivitas berbicara tentang bagaimana organisasi mencapai sasarnya. Reviu terhadap efektivitas mengharapkan adanya sasaran yang terukur atau outcome dari program publik.

## **Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas

terukur (menurut PP No.8/2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah). Sebagaimana diatur dalam UU No.17/2003, pada rancangan undang-undang atau peraturan daerah tentang Laporan Keuangan pemerintah pusat/daerah disertakan informasi tambahan mengenai kinerja instansi pemerintah. Hal ini seiring dengan perubahan paradigma penganggaran pemerintah yang ditetapkan dengan mengidentifikasi keluaran (output) dan hasil (outcome) dari setiap kegiatan/program dengan jelas.

Sedarmayanti (2001) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Pengertian kinerja tersebut menunjukkan bagaimana seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk menciptakan tujuan organisasi.

Mitchell Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa kinerja terdiri dari berbagai aspek, yaitu :

- 1 Quality of Work (kualitas pekerjaan).
- 2 Prompines (kecepatan dan ketepatan hasil kerja).
- 3 Initiative (kemampuan mengambil inisiatif).
- 4 Capability (kesanggupan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan).
- 5 Communication (kemampuan berkomunikasi dengan lingkungan).

### **2. Kinerja Karyawan**

Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya. Handoko (2001) mengemukakan, penilaian kinerja atau prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para

pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong orang ataupun pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar;
2. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik; dan
3. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Ranupandojo dan Husnan (2001) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian dan kebersihan hasil pekerjaan.
2. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
4. Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

## **Penelitian Terdahulu**

Abdullah (2006), dalam hasil penelitiannya mengenai kinerja pegawai yang dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak langsung berpengaruh terhadap variabel performance audit dan secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ayudya Dheny Arfianto (2010), beberapa penulis audit kinerja sektor publik memiliki pandangan bahwa ekonomis adalah pencapaian dan minimalisasi biaya penggunaan input untuk mencapai sasaran organisasi sektor publik tanpa melakukan kompromi (mengurangi) kualitas output. Pendapat ini lebih fokus kepada biaya yang diperlukan guna memperoleh input untuk pencapaian sasaran entitas sektor publik. Efisiensi memberikan perhatian terhadap hubungan antara input dan output. Oleh karena itu, fokus utama dalam efisiensi adalah penggunaan sumber daya yang dimiliki sehingga output yang diperoleh maksimal dalam setiap penggunaan input yang tersedia. Sedangkan efektivitas memberikan perhatian terhadap penilaian atas keberhasilan output yang dihasilkan terhadap tujuan entitas sektor publik yang telah ditetapkan atau diharapkan. Sehingga dalam efektivitas auditor kinerja fokus pada sasaran entitas dan bagaimana kontribusi output dalam mencapai tujuan entitas tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah kantor PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar yang berada di kota Makassar yang beralamat di jalan Soekarno No. 1 Makassar, dengan waktu penelitian kurang lebih 2 (dua) bulan.

### **Metode Analisis Data**

#### **1. Uji Kualitas Data**

##### **a. Uji Validasi**

Uji validasi adalah konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument dikatakan valid hanya jika instrument itu menghasilkan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan keabsahan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validasi dilakukan dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) yang digunakan untuk setiap variabel. Setiap faktor dianggap signifikan apabila menghasilkan *factor loading* lebih besar dari 0,297.

#### **b. Uji Reabilitas**

Uji Reabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek tidak berubah.

Alat ukurnya berhubungan dengan *error measurement* yaitu sejauh mana yang terjadi inkonsistensi hasil pengukuran apabila pengukuran dilakukan secara berulang dengan menggunakan subyek yang sama. Metode yang digunakan adalah dengan *repeated measure*. Reabilitas hasil ukur dapat dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha* > 0.297.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi linier berganda (analisis multivariat) untuk memperoleh nilai koefisien  $\beta$  yang tidak biasa, maka harus dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian yang akan dilakukan ada empat pengujian yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Regresi linier berganda pada dasarnya merupakan eksistensi dari model ekstensi dalam analisis bivariat yang umumnya digunakan untuk menguji dua atau lebih variabel independen terhadap

variabel dependen dalam suatu persamaan linier. Regresi linier berganda akan digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan biasanya adalah mengukur multikolinearitas, heterokedastisitas, autokorelasi dan normalitas tetapi untuk uji autokorelasi tidak digunakan karena data yang diolah adalah data *crosssection* (silang waktu). Maka uji autokorelasi dalam penelitian ini tidak digunakan. Berikut adalah uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini:

#### **a. Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model-model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Menurut Imam (2005:56) uji normalitas akan dilakukan terhadap residual dari model regresi dengan kolmogorov-smirnov test. Untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka residual dari model regresi berdistribusi secara normal. Apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0.05 maka tidak berdistribusi secara normal.

#### **b. Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas. Analisis untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai **VIF (Variance Inflation Factor)**. Apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, tetapi jika nilai VIF melebihi angka 10 maka terjadi multikolinearitas. Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas.

#### **c. Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik

adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk melihat adanya problem heteroskedastisitas adalah dengan diuji menggunakan uji Glejser atas nilai absolute dari residual terhadap variabel independen (Gujarat, 2003:42). Dengan asumsi jika nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Moderal Regresion Analysis* (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam regresinya mengandung unsur interaksi yaitu perkalian dua atau lebih variabel independen (Ghozali, 2005:59). Hipotesis akan diuji menggunakan dua model regresi. Model regresi yang digunakan adalah :

Model regresi yang pertama untuk menguji hipotesis secara parsial adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

a. Model regresi yang ke dua untuk menguji hipotesis secara simultan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Ekonomi

X<sub>2</sub> = Efisiensi

X<sub>3</sub> = Efektivitas

B = Koefisien Regresi

#### b. Uji Nilai F

Uji nilai F (uji statistic secara serentak) bertujuan untuk mengidentifikasi apakah garis regresi dapat digunakan sebagai penaksir. Uji nilai F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara simultan antara variabel ekonomi, efisiensi dan efektivitas terhadap *kinerja pegawai*. Adapun standar yang digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel ekonomi, efisiensi dan efektivitas terhadap

*kinerja pegawai*. Dengan melihat nilai Sig atau nilai F hitung, yaitu:

a. Jika nilai Sig > alpha (0,05) atau F hitung < F table maka tidak terdapat pengaruh antar variabel.

b. Jika nilai Sig < dari alpha (0,05) atau F hitung > F table maka terdapat pengaruh antar variabel.

#### c. Uji Nilai t

Uji t (uji statistic secara individual) bertujuan untuk mengidentifikasi apakah koefisien regresi dari variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak :

a. Jika Sig < alpha (0,05) maka hipotesis diterima.

b. Jika Sig > alpha (0,05) maka hipotesis ditolak.

#### d. Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dengan kata lain berapa persen variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen secara bersama-sama. Nilai yang mendekati satu berarti independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Setiap penambahan satu variabel dependen, maka nilai (Adjusted R<sup>2</sup>) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Sebanyak 50 kuesioner telah diberikan pada SDM PT PELINDO IV (Pesrero) untuk diberikan pada auditor perusahaan. Dari jumlah tersebut sebanyak 30 kuesioner atau sekitar 30% telah kembali dan sebanyak 20 kuesioner atau sekitar 20% tidak kembali. Rincian

pendistribusian kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Pendistribusian Kuesioner Penelitian**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	17	43,33%
Laki – laki	13	56,67%
Total	30	100%

### Pembahasan Penelitian

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada para auditor PT. PELINDO IV (Persero) Cabang Makassar yang beralamatkan di Jalan Soekarno No 1 Makassar. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara langsung datang ke perusahaan yang dituju. Kuesioner yang tersebar sebanyak 50 kuesioner dan hanya 30 kuesioner yang kembali.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif di dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran jawaban responden dalam menjawab pertanyaan tentang variabel ekonomi, efektivitas, efisiensi, dan kinerja karyawan.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel**

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Ekonomi	30	49	42,20	4,937
Efisiensi	18	35	28,77	3,945
Efektivitas	9	15	12,80	1,627
Kinerja Pegawai	71	99	85,27	7,794

Sumber : Data diolah.

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel ekonomi memiliki mean 42,20; nilai standar deviasi 4,937. Variabel efisiensi memiliki mean 28,77; nilai standar deviasi 3,945. Variabel efektivitas memiliki mean 12,80; nilai standar deviasi

1,627. Variabel kinerja pegawai memiliki mean 85,27; nilai standar deviasi 7,794.

### Uji Validitas dan Reabilitas

#### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan menggunakan nilai *factor loading* > 0,361. Berikut hasil nilai *factor loading* pada setiap variabel :

##### a. Ekonomi

Hasil nilai *factor loading* yang didapat, dari 5 butir pertanyaan yang diajukan menunjukkan hasil sebagai berikut : pertanyaan butir 1-5 menunjukkan hasil yang valid karena *factor loading* yang dihasilkan lebih besar dari 0,361 yaitu 0,497, 0,538, 0,539, 0,718 dan 0,732.

**Tabel 3. Uji Validitas Ekonomi**

Pertanyaan	Hasil Validitas
X1.1	0,497
X1.2	0,538
X1.3	0,539
X1.4	0,718
X1.5	0,732

Sumber : Data diolah.

##### b. Efektivitas

Hasil nilai *factor loading* yang didapat, dari 5 butir pertanyaan yang diajukan menunjukkan hasil sebagai berikut : pertanyaan butir 1-5 menunjukkan hasil yang valid karena *factor loading* yang dihasilkan lebih besar dari 0,361 yaitu 0,685, 0,633, 0,745, 0,633 dan 0,650.

**Tabel 4. Uji Validitas Efektivitas**

Pertanyaan	Hasil Validitas
X2.1	0,685
X2.2	0,633
X2.3	0,745
X2.4	0,633
X2.5	0,650

Sumber : Data diolah.

##### c. Efisiensi

Hasil nilai *factor loading* yang didapat, dari 5 butir pertanyaan yang



diajukan menunjukkan hasil sebagai berikut : pertanyaan butir 1-5 menunjukkan hasil yang valid karena *factor loading* yang dihasilkan lebih besar dari 0,361 yaitu 0,619, 0,739, 0,748, 0,665 dan 0,407.

**Tabel 5. Uji Validitas Efisiensi**

Pertanyaan	Hasil Validasi
X3.1	0,619
X3.2	0,739
X3.3	0,748
X3.4	0,665
X3.5	0,407

Sumber : Data diolah.

d. Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil nilai *factor loading* yang didapat semua pertanyaan yang diajukan menunjukkan hasil yang valid karena nilai *factor loading* di atas 0,361. Nilai *factor loading* yang didapat yaitu 0,459, 0,526, 0,403, 0,626, 0,711, 0,461, 0,561, 0,585, 0,550, 0,642, 0,541, 0,668, 0,561, 0,467, 0,577, 0,678, 0,552, 0,611, 0,447, dan 0,492.

**Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Pertanyaan	Hasil Validitas
Y1	0,459
Y2	0,526
Y3	0,403
Y4	0,626
Y5	0,711
Y6	0,461
Y7	0,561
Y8	0,585
Y9	0,550
Y10	0,642
Y11	0,541
Y12	0,668
Y13	0,561
Y14	0,467
Y15	0,577
Y16	0,678
Y17	0,552
Y18	0,611
Y19	0,447
Y20	0,492

Sumber : Data diolah.

**2. Reabilitas**

Hasil uji reabilitas menggunakan nilai *cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas**

	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Ekonomi	0,840	Reabilitas
2	Efisiensi	0,811	Reabilitas
3	Efektivitas	0,454	Reabilitas
4	Kinerja Pegawai	0,879	Reabilitas

Sumber : Data diolah.

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah reabilitas karena masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,297.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Normalitas**

Hasil uji normalitas menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* disajikan pada tabel 4.8 berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Standardized Residual
N	30
Normal Mean	,0000000
Parameter Std. Deviation	3,78946130
rs <sup>a,b</sup>	
Most Absolute	,134
Extreme Positive	,068
Differences Negative	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z	,134
Asymp. Sig. (2-tailed)	,182

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Melihat tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* secara keseluruhan diperoleh nilai sebesar  $0,182 > \alpha 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**2. Multikolinearitas**

Hasil pengujian multikolinearitas dapat disajikan pada tabel 4.9 dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) berikut ini :

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Colinearity statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Ekonomi	0,074	7,514	Non multikolinearitas
Efisiensi	0,184	5,440	Non multikolinearitas
<i>Efektivitas</i>	0,170	5,894	Non multikolinearitas

Sumber : Hasil analisis data.

Tabel di atas memperlihatkan tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai VIF di atas 10. Jadi keimpulannya adalah seluruh variabel bebas dikatakan bebas multikolinearitas artinya tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Heterokedatisitas

Hasil uji heterokedatisitas yang menggunakan uji glejser dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Heterokedatisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Ekonomi	0,410	Non Heterokedatisitas
Efisiensi	0,101	Non Heterokedatisitas
<i>Efektivitas</i>	0,103	Non Heterokedatisitas

Dari hasil uji pada tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji heterokedatisitas untuk Ekonomi adalah 0,410; Efisiensi adalah 0,101; *Efektivitas* adalah 0,103. Jadi kesimpulannya adalah dari seluruh variabel tidak terdapat heterokedatisitas karena nilai signifikan yang di dapat lebih besar dari 0.05.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh audit kinerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Tabel 11. Hasil MRA (*Moderat Regresion Analysis*)**

Variabel	Koef. Regresi	Beta	Sig.	Keterangan
Konstanta	34,874		0,000	
X1	-1,189	-0,753	0,041	Tidak signifikan
X2	1,714	0,867	0,001	Tidak signifikan
X3	4,006	0,836	0,001	Tidak signifikan
Ajd R <sup>2</sup>	0,736			
F Statistic	28,000			
Prob (F-Stat)	0,000			

Sumber : Data diolah.

Persamaan regresinya yang dihasilkan adalah :

$$Y = 34,874 - 1,189 + 1,714 + 4,006$$

#### 1. Uji Nilai F

Hasil perhitungan tabel menunjukkan uji nilai F sebesar 28,000 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ , berarti variabel ekonomi, efisiensi dan efektivitas secara serentak berpengaruh signifikan dan positif terhadap *kinerja pegawai*.

#### 2. Uji Nilai T

Variabel ekonomi memiliki koefisien regresi sebesar -1,189 dan nilai signifikan sebesar  $0,041 < \alpha (0,05)$ . Variabel efisiensi memiliki koefisien regresi sebesar 1,714 dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$ . Variabel efektivitas memiliki koefisien regresi sebesar 4,006 dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa ekonomi, efisiensi dan efektivitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *kinerja pegawai*.

#### 3. Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,736 yang artinya bahwa 73,6 % *kinerja pegawai* dapat dijelaskan oleh variabel ekonomi, efisiensi dan efektivitas. Lalu sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 26,4%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek ekonomi, efisiensi dan efektivitas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *kinerja pegawai*. Artinya adalah semakin besar aspek ekonomi, efisiensi dan efektivitas yang dinilai oleh seorang auditor berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian-penelitian terdahulu, yaitu penelitian Briggie Petronela (2004) bahwa aspek ekonomi, efisiensi dan efektivitas berpengaruh positif terhadap *kinerja pegawai*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah : terdapat pengaruh signifikan antara ekonomi, efisiensi dan efektivitas terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin besar atau semakin kecil ekonomi, efisiensi dan efektivitas dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gondodiyoto, Sanyoto. "Audit Sistem Informasi + Pendekatan CobIT". Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta, 2007.
- Agoes, Sukrisno. "Auditing Jilid I & II (Pemeriksaan Akuntansi) Oleh Kantor Akuntan Publik" Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2007.
- Arens, J.Elder, Beasley. Auditing dan Jasa Assurance : Pendekatan Terintegrasi. Jilid 1. Edisi 12. Erlangga: Jakarta, 2008.
- Boynton, Johnson, dan Kell, *Modern Auditing* Jilid 1 Edisi ketujuh (Alih Bahasa Rajoe, P.A, Gania, G. Budi, I.S.), Erlangga. Jakarta, 2003.
- Boynton, William C. and Raymond N. Johnson. "Modern Auditing: Assurance Services and The Integrity of Financial Reporting", 8th edition, John Wiley & Sons Inc., United States of America, 2006.
- Mulyadi. " Auditing, Edisi Enam buku I ". Salemba Empat. Jakarta, 2014.
- Abdul Halim. "Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan). Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2003.
- Indra Bastian. Akuntan Sektor Publik: Suatu Pengantar. Erlangga. Jakarta, 2006.
- Agung Rai, I Gusti. Audit Kinerja pada Sektor Publik. Salemba Empat: Jakarta, 2010.
- Warring, Collen G., dan Stephen L. Morgan. Public Sector Performance Auditing in Developing Countries.
- Nath, Nirmala., Karen Van Peurse dan Alan Lowe. Public Sector Performance Auditing: Emergence, Purpose and Meaning. New Zealand: University of Waikato, 2005.
- Sedarmayanti. Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran. Bandung, 2001. Mandar Maju.
- Gozali, Imam. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang, 2005.