

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KELENGKAPAN FASILITAS TERHADAP KINERJA
BENDAHARA (STUDI PADA
ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BOALEMO)**

Oleh

CINTAMI ONDANG DAUD

E1119059

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KELENGKAPAN FASILITAS TERHADAP
KINERJA BENDAHARA


OLEH:
CINTAMI ONDANG DAUD
E.1119059

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan di setujui oleh tim penguji
Gorontalo, 18 Maret 2023

TIM PENGUJI :

- | | |
|---|-----------|
| 1. Reyther Biki, SE., M.Si | (.....) |
| 2. Parmin Ishak, S.Akun., M.Ak | (.....) |
| 3. Shella Budiawan, SE., M.Ak | (.....) |
| 4. Rahma Rizal, SE.Ak., M.Si | (.....) |
| 5. Nur Lazimatul Hilmah Sholehah, S.Akun., M.Ak | (.....) |

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901

Ketua Jurusan

Shella Budiawan, SE., M.Ak
NIDN : 0921089202

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KELENGKAPAN
FASILITAS TERHADAP KINERJA BENDAHARA (STUDI PADA ORGANISASI
PEMERINTAH DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN BOALEMO)**

Oleh

CINTAMI ONDANG DAUD

E1119059

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana

Dan telah disetujui oleh tim pembimbing pada tanggal

Gorontalo,2023

Pembimbing I



RAHMA RIZAL, SE, Ak., M.SI
NIDN. 0914027902

Pembimbing II



Nur Lazimatul H. S, S.Akun, M.Ak
NIDN. 0925049301

Scanned by TapScanner

Motto dan Persembahan

“ jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat”

(Q.S Al -Baqarah : 44)

“ kesabaran merupakan tolak ukur keberhasilan jika dimotivasi dengan kemauan”

(Thai)

“ Berpikirlah sebelum bertindak”

“ Dimana ada kemauan disitu ada jalan”

(Thai)

Kupersembahkan sebagai tanda baktiku kepada :

Ayah dan Ibuku tercinta : Nirwan Daud dan Roslina Hamid yang telah membesarkan, mendidik, membiayai dengan tulus ikhlas mendoakan kesuksesan studiku

Suamiku, kakak dan anak – anakku tercinta :

Faizal Moridu,S.Pd

Iyut Ondang Daud

Lutfia F Moridu

Friska F Moridu

Yang dengan tulus ikhlas membantu, mendoakan dan menanti keberhasilan studiku

ALMAMATERKU TERCINTA

TEMPATKU MENIMBA ILMU

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

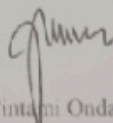
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) di universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa ada bantuan dari pihak lain kecuali arahan Tim Pendamping.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karna karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 2022
Yang membuat pernyataan




Cintia Ondang Daud

ABSTRACT

CINTAMI ONDANG DAUD. E1119059. THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE COMPETENCE AND FACILITY COMPLETENESS ON THE TREASURER PERFORMANCE (A STUDY ON LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS OF BOALEMO DISTRICT)

This study aims to determine and analyze to what extent the effect of human resource competence and completeness of facilities have on the performance of treasurers at Local Government Organizations of Boalemo District. The type of research used in this study is quantitative research conducted by discussing and making percentages of the results of respondents' answers. The research data used are primary data obtained from distributing questionnaires to 33 respondents. The analysis method in this study employs a multiple regression analysis with sampling techniques through the saturated sampling method. The results of this study indicate that: (1) The competence of human resources and the facility completeness simultaneously have a significant effect on the treasurer performance at the Local Government Organizations of Boalemo District, (2) The competence of human resources partially has a significant effect on the treasurer performance at Local Government Organizations of Boalemo District, and (3) The facility completeness partially has no significant effect on the treasurer performance at Local Government Organizations of Boalemo District.

Keywords: HR competence, facility completeness, treasurer performance



ABSTRAK

CINTAMI ONDANG DAUD. E1119059. PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KELENGKAPAN FASILITAS TERHADAP KINERJA BENDAHARA (STUDI ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BOALEMO)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas terhadap kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari menyebarkan kuesioner pada 33 responden. Adapun metode analisis di dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara pada OPD Kabupaten Boalemo, (2) Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo, dan (3) Kelengkapan fasilitas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, Kelengkapan Fasilitas, Kinerja Bendahara

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT, karena atas berkat dan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kelengkapan Fasilitas Terhadap Kinerja Bendahara (Studi Pada Organisasi Pemerintah Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Boalemo) ” Skripsi ini di Buat untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam melakukan ujian skripsi pada jurusan Akuntansi. Penulis memahami tanpa bantuan dan arahan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi - tingginya kepada yang terhormat Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Dr. Abdul Gaffar LA Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Dr. Musafir, SE, selaku DekandiFakultas Ekonomi. Ibu Melinda Ibrahim, SE, M.SA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Rahma Rizal, SE,AK,M.Si selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan penelitian ini. Ibu Nur Lazimatul H. Soleha, S.Akun,M.Ak selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini. Bapak Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang telah

membantu/mendukung saya.

Saran dan kritik penulis harapkan dari pembimbing dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Teori Stakeholder (<i>Stakeholder Theory</i>)	10
2.1.2 Laporan Keuangan Daerah	12
2.1.3 Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah.....	18
2.1.4 Penyajian Laporan Keuangan Daerah.....	20
2.1.5 Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah	21
2.1.6 Kinerja Bendahara	22
2.1.7 Kemampuan Pengelola Keuangan SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan SKPD Sesuai SAP.....	30
2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bendahara SKPD	33
2.1.8.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia	34

2.1.8.2 Kelengkapan Fasilitas	38
2.2 Penelitian Terdahulu	41
2.3 Kerangka Pemikiran	44
2.4 Hipotesis	45
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	46
3.2 Metode Penelitian	46
3.2.1 Desain Penelitian	46
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	47
3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian	49
3.2.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian	51
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.2.6 Analisis Data Penelitian	53
3.2.7 Rancangan Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum	58
4.2 Hasil Penelitian	59
4.3 Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1 : Operasional Variabel X.....	44
Tabel 3.2 : Operasional Variabel Y.....	45
Tabel 3.3 : Daftar Pilihan Kuisioner.....	45
Tabel 3.4 : Populasi Penelitian	47
Tabel 3.5 : Koefisien Korelasi	51
Tabel 3.6 : Pengambilan Keputusan ada tidaknya autokorelasi	55
Tabel 4.1 : Rincian Pengiriman dan Pengambilan Kuisioner.....	59
Tabel 4.2 : Jenis Kelamin Responden.....	60
Tabel 4.3 : Tingkat Pendidikan Responden.....	60
Tabel 4.4 : Masa Kerja Responden.....	61
Tabel 4.5 : Skala Penelitian Jawaban Responden	63
Tabel 4.6 : Tanggapan Respoden Mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	63
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Mengenai Kelengkapan Fasilitas.....	66
Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Bendahara	68
Tabel 4.9 : Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia	69
Tabel 4.10: Uji Validitas Kelengkapan Fasilitas.....	70
Tabel 4.11: Uji Validitas Kinerja Bendahara.....	71
Tabel 4.12: Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 4.13: Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 4.14: Model Persamaan Regresi	76
Tabel 4.15: Hasil Uji R ²	77
Tabel 4.16: Hasil Uji F	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	41
Gambar 3.1 : Gambar Regresi Linear Berganda.....	55
Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas.....	73
Gambar 4.2 : Hasil Uji Hekteroskedastisitas.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menggantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang mengatur tentang pelaksanaan otonomi daerah. Setiap pemerintah daerah diberikan kebebasan untuk mengelola wilayahnya dengan cara yang mendorong pembangunan daerah dan perluasan ekonomi. Pelaksanaan otonomi daerah didasarkan pada pemikiran bahwa pemerintah daerah adalah badan yang paling berkualitas untuk memahami situasi, keunggulan, dan kemampuan daerah setempat, serta kebutuhan penduduk setempat. Keleluasaan yang diberikan oleh otonomi daerah salah satunya adalah keleluasaan dalam mengelola keuangan daerah. Perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pertanggungjawaban adalah segala aspek pengelolaan keuangan daerah yang dilaksanakan oleh pejabat pengelola keuangan sesuai dengan kedudukan dan kekuasaannya.

Adapun pengelolaan keuangan daerah, berbagai peraturan dikeluarkan sehubungan dengan pelaksanaan pemerintahan daerah sendiri sebagaimana tercantum dalam peraturan pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 mengenai pengelolaan keuangan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6233). Peraturan ini secara khusus mengubah arahan pengelolaan keuangan daerah yang baru sejalan dengan arah reformasi pengelolaan keuangan daerah.

Pengalihan tugas koordinasi lembaga keuangan kepada masing-masing satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dan SKPD sebagai entitas yang bertanggung jawab untuk membuat laporan keuangan dan menegaskan bahwa bendahara adalah pejabat fungsional adalah dua perubahan paling mendasar pada skema tersebut. Kebutuhan entitas pemerintah untuk bertanggung jawab diperkuat oleh keadaan ini. Diantaranya adalah pertanggungjawaban fiskal. Pemangku kepentingan harus mendapatkan laporan keuangan dari pemerintah daerah secara berkala.

Pengelolaan keuangan daerah bertanggung jawab atas integritas keuangan, pengungkapan dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan. Tujuan akuntabilitas adalah pelaporan keuangan yang mencakup Penerimaan, Pencatatan, dan Pengeluaran Pemerintah (LAN dan BPKP, 2000). Salah satu bukti keberhasilan pengelolaan keuangan pemerintah adalah penyajian laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) yang baik dan berkualitas, karena laporan keuangan yang disusun oleh pemerintah daerah sangat penting peranannya, digunakan oleh banyak pemangku kepentingan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Pemerintah daerah Kabupaten Boalemo adalah salah satu entitas yang diwajibkan untuk menyajikan laporan keuangan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Meskipun dalam kurun waktu 4 tahun terakhir pemerintah Kabupaten Boalemo telah mendapatkan predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK, dalam proses pelaporan keuangan khususnya di tingkat SKPD masih banyak halangan dan kendala yang dihadapi. Badan keuangan dan aset

daerah kabupaten Boalemo sebagai konsolidator dan pengguna laporan keuangan SKPD, masih terdapat pos-pos yang disajikan berupa data yang tidak akurat, ketidakmampuan SKPD untuk menyajikan pos-pos laporan keuangan dan catatan (CaLK) dengan benar. tidak lengkap dan informatif. Selain itu, temuan tentang ketidakpatuhan pada peraturan yang berlaku dan terdapat kesalahan keuangan dan administrasi membuat BPK memberikan rekomendasi yang harus dipertimbangkan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan dalam hal ini bendahara SKPD.

Laporan pembukuan pendapatan dan pengeluaran bendahara menjadi dasar penyampaian laporan pelaksanaan anggaran SKPD. Setiap bulan, bendahara pendapatan SKPD dan bendahara pengeluaran SKPD harus bersama-sama menangani uang yang berada dalam kendali fungsionalnya untuk SKPD. Persoalannya, laporan pertanggungjawaban fungsional dari bendahara seringkali perlu dikoreksi, yang berdampak pada perubahan realisasi pendapatan dan pengeluaran. Akibatnya, akurasi laporan realisasi anggaran SKPD secara berkala dipertanyakan.

Menurut Badan Keuangan dan Aset Daerah, 33 (tiga puluh tiga) SKPD di lingkungan Pemkab Boalemo pada Tahun 2019 terdapat 21 SKPD melakukan pembetulan atas laporan keuangan. Sementara pada tahun 2020 tercatat 30 SKPD yang melakukan koreksi, dan pada tahun 2021 terhitung 10 SKPD yang melakukan koreksi. Berdasarkan penilaian laporan keuangan SKPD oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah, 4 aspek yang terkait dengan kemampuan menyajikan perhitungan LRA dan Neraca dengan benar, penjelasan ringkasan

pencapaian kinerja keuangan, penjelasan tentang pos - pos laporan keuangan dan penjelasan terperinci tentang aset tetap tidak dapat disajikan oleh bendahara SKPD dengan baik. Hal inilah yang kemudian menjadi penyebab keterlambatan bagi para bendahara untuk membuat laporan Keuangan dari setiap unit kerja.

Data keterlambatan bendahara di Kabupaten Boalemo selama 3 tahun yakni pada tahun anggaran 2019-2021 jumlah bendahara yang menunjukkan Jumlah yang cukup besar. Jumlah keterlambatan ini berfluktuasi dari tahun ke tahun. Banyaknya Bendahara yang terlambat dalam menyusun laporan keuangan dibandingkan dengan jumlah bendahara yang ada di Kabupaten Boalemo pada tahun 2019 sampai dengan 2020 mengalami peningkatan jumlah bendahara yang mengalami keterlambatan yang meningkat setiap tahunnya.

Hal ini dapat dilihat dari keterlambatan dalam hal pertanggung jawaban instansi di setiap kegiatan. Keterlambatan terjadi karena waktu dalam penyampaian SPJ Tambah Uang Persediaan (TUP) tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, dimana penyampaian SPJ Tambah Uang Persediaan (TUP) Nihil yang di berikan jangka waktu selama 1 (satu) bulan. Realitas yang terjadi pada Kabupaten Boalemo terkait kinerja bendahara bertanggung jawab atas laporan keuangan serta alasan bendahara terlambat menyampaikan SPJ dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kualitas sumber daya manusia dan juga kelengkapan fasilitas. Kinerja dapat ditingkatkan dengan sumber daya manusia yang baik. Pendidikan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia. Pendidikan adalah upaya untuk meningkatkan kreativitas manusia dan gerakan untuk meningkatkan taraf hidup.

Aspek yang berkontribusi terhadap keberhasilan bendahara adalah tingkat pendidikan yang dimiliki setiap bendahara. Untuk menilai informasi tentang tata kelola keuangan daerah yang baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, bendahara sering terkendala oleh kurangnya pendidikan. Kinerja dipengaruhi oleh tingkat kemampuan bendahara, yang juga mempengaruhi seberapa baik kinerja perusahaan. Penelitian oleh Talukder (2011) menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan keterampilan semuanya membantu meningkatkan kinerja.

Faktor selanjutnya yang juga berpengaruh terhadap kapabilitas bendahara dalam mempertanggung jawabkan laporan keuangan adalah dengan kelengkapan fasilitas. Kelengkapan sarana penunjang, seperti alat komunikasi, Alat untuk mendapatkan dan menggunakan teknologi informasi sangat penting untuk pekerjaan kantor. Dengan metode komunikasi yang benar akan memudahkan informasi dan koordinasi bendahara antar OPD. Agar pelaksanaan tugas bendahara antar OPD lebih cepat, diperlukan sarana komunikasi yang efektif. Demikian pula karena bendahara sudah ada dalam sistem, kelengkapan teknologi informasi dan peralatan akan memudahkan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kelengkapan Fasilitas Terhadap Kinerja Bendahara (Studi Pada Organisasi Pemerintah Daerah Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo)”** Faktor - faktor yang diduga mempengaruhi kapabilitas

bendahara dalam pertanggung jawaban keuangan OPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo terkait dengan 2 aspek, yaitu aspek sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas secara simultan terhadap kapabilitas bendahara dalam penanggung jawaban keuangan OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.
2. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia sebagian terhadap kemampuan bendahara menyelenggarakan pertanggungjawaban keuangan OPD di lingkungan Pemkab Boalemo?
3. Seberapa besar pengaruh kelengkapan fasilitas secara partial terhadap kapabilitas bendahara dalam pertanggungjawaban keuangan OPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Boalemo ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun yang menjadi maksud penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kapabilitas bendahara dalam pertanggung jawaban laporan keuangan OPD di lingkungan pemerintahan Kabupaten Boalemo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dan tujuan penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas secara simultan terhadap kapabilitas bendahara dalam pertanggung jawaban keuangan OPD di lingkungan pemerintahan Kabupaten Boalemo.
2. Mengetahui sejauh mana dampaknya terhadap kualitas Sumber daya manusia sebagian berada dalam kapasitas bendahara dalam pertanggung jawaban keuangan OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.
3. Mengetahui besarnya pengaruh kelengkapan fasilitas secara parsial terhadap kapabilitas bendahara dalam pertanggung jawaban keuangan OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi menambah pengetahuan dan menjadi sumber referensi bagi penulis, masyarakat dan juga para pembaca dalam bidang ilmu akuntansi sektor publik khususnya berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan bendahara untuk menyusun laporan keuangan.

2. Manfaat Praktis

Skripsi ini harus menjadi acuan dalam menyusun rekomendasi dan langkah - langkah yang diperlukan bagi perencana sektor keuangan dan pelaksanaan kegiatan keuangan daerah dalam upaya mengatasi permasalahan terkait pertanggung jawaban keuangan daerah sekaligus menjadi masukan bagi setiap instansi unit kerja untuk memahami pentingnya penyusunan dan penyampaian laporan pertanggung jawaban keuangan secara tepat waktu.

3. Manfaat Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang serupa dengan variabel yang berbeda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teori Stakeholder (*Stakeholder Theory*)

Menurut Freeman (1984), bahwa pemangku kepentingan merupakan gambaran bagian atau organisasi mana yang bertanggung jawab. Teori pemangku kepentingan menyatakan bahwa perusahaan bukanlah organisasi yang bertindak semata-mata untuk keuntungannya sendiri, tetapi perlu memberi manfaat bagi pemangku kepentingan (investor, pihak pemberi utang, pihak yang berutang, pelanggan, pemasok, penguasa, rakyat, analis, dan lain-lain). Keberadaan perusahaan dengan demikian sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh para pemangku kepentingan perusahaan (Ghozali dan hariri, 2007).

Hal pertama tentang teori pemangku kepentingan adalah bahwa pemangku kepentingan adalah sistem yang secara jelas didasarkan pada persepsi organisasi dan lingkungannya, pada sifat interaksi yang kompleks dan dinamis di antara mereka. Pemangku kepentingan dan organisasi saling berinteraksi, yang tercermin dalam hubungan sosialnya dalam bentuk tanggung jawab. Maka dari itu, organisasi bertanggung jawab kepada pemangku kepentingannya (Marzully, 2012). Prinsip dasar teori pemangku kepentingan adalah bahwa perusahaan yang lebih kuat memiliki hasil bisnis yang lebih baik, sementara perusahaan yang lebih lemah memiliki hubungan

yang lebih menantang. Kepercayaan, rasa hormat, dan kerja sama adalah landasan hubungan yang kuat dengan para pemangku kepentingan. Teori pemangku kepentingan adalah ide manajemen strategis yang bertujuan untuk membantu bisnis dalam memperkuat ikatan mereka dengan kelompok eksternal dan menciptakan keunggulan kompetitif (Totok Mardikanto, 2014, hlm. 68).

Menurut Jones dalam Candra (2011) pemangku kepentingan dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. *Di dalam pemangku kepentingan*, yaitu orang-orang yang tertarik, membutuhkan, dan terlibat dalam organisasi perusahaan. Pihak dalam kategori ini adalah pemegang saham dan karyawan.
2. *Pemangku kepentingan eksternal*, termasuk individu dan pihak yang bukan pemilik, pejabat, atau karyawan perusahaan, tetapi berkepentingan dengan perusahaan dan dipengaruhi oleh keputusan dan tindakan perusahaan. Pihak - pihak yang termasuk dalam kategori ini adalah pelanggan, pemasok, pemerintah, komunitas, dan masyarakat keseluruhan.

Budimanta, Prasetyo & Rudito (2008) menyatakan bahwa ada dua bentuk dalam pendekatan pemangku kepentingan : hubungan pemangku kepentingan lama dan hubungan perusahaan baru. Hubungan perusahaan yang lama menggaris bawahi bentuk pemisahan kegiatan perusahaan, yang menunjukkan kurangnya integrasi antar fungsi dalam perusahaan dalam pekerjaannya. Hubungan antara korporasi dengan pihak eksternal juga

bersifat jangka pendek dan terbatas pada hubungan bisnis non-kooperatif untuk saling menguntungkan. Pendekatan hubungan *Old Corporate relation* ini dapat menimbulkan konflik karena perusahaan memisahkan diri dengan pemangku kepentingan dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan. dengan pemangku kepentingan luar. Sedangkan pendekatan *new corporate relation* menekankan kolaborasi antara perusahaan dengan seluruh stakeholder sehingga perusahaan bukan hanya menempatkan dirinya sebagai bagian yang bekerja secara sendiri dalam sistem sosial masyarakat. Hubungan perusahaan dengan stakeholder di dalam perusahaan dibangun berdasarkan konsep kemanfaatannya yang membangun kerjasama dalam menciptakan kesinambungan usaha perusahaan sedangkan hubungan dengan stakeholder di luar perusahaan didasarkan pada hubungan yang bersifat fungsional yang bertumpu pada kemitraan, Perusahaan selain menghimpun kekayaan juga berusaha bersama - sama membangun kualitas kehidupan dengan stakeholder di luar perusahaan.

2.1.2 Laporan Keuangan Daerah

1. Pengertian Laporan Keuangan Daerah

Laporan Keuangan adalah rekaman data bisnis selama periode waktu yang dapat digunakan untuk menilai kinerja entitas tersebut. Laporan keuangan adalah laporan terorganisir yang merinci situasi keuangan dan transaksi entitas pelapor. Tujuan menyeluruh laporan keuangan adalah untuk memberikan informasi kepada konsumen tentang situasi keuangan entitas pelapor, pelaksanaan anggaran, arus kas, dan kinerja keuangan yang

berguna untuk pengambilan keputusan dan menilai bagaimana uang dialokasikan. Pengertian keuangan daerah sebagaimana dimuat dalam penjelasan pasal 156 ayat 1 Undang - Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah adalah sebagai berikut “ keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah yang dapat dinilai dengan uang dan segala sesuatu berupa uang dan barang yang dapat dijadikan milik daerah yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut” (Pusdiklatwas BPKP, 2007). Mamesah (dalam halim, 2007 : 23) menyatakan bahwa : keuangan daerah dapat diartikan sebagai semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dalam uang, demikian pula segala sesuatu baik berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan kekayaan daerah sepanjang belum dimiliki oleh negara atau daerah yang lebih tinggi serta pihak - pihak lain sesuai peraturan perundang undangan yang berlaku.

2. Ruang Lingkup Keuangan Daerah

Ruang lingkup keuangan daerah berdasarkan pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 58 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, meliputi:

- a. Hak daerah untuk mengumpulkan pajak daerah dan pungutan daerah dan membuat pinjaman.
- b. Kewajiban daerah untuk melaksanakan kegiatan pemerintahan daerah dan membayar iuran kepada pihak ketiga.
- c. Pendapatan daerah.
- d. Pengeluaran daerah.

- e. Aset daerah yang dimiliki atau dikelola secara eksternal berupa uang, surat berharga, piutang, barang yang bisa dinilai dengan uang, termasuk aset khusus perusahaan lokal.
- f. Aset pihak lain yang dikuasai oleh pemerintah daerah untuk kinerja dan/atau kepentingan umum pemerintah daerah.

3. Tujuan Pelaporan Keuangan

Laporan keuangan berfungsi sebagai alat bagi pengguna untuk menilai dan mengambil keputusan tentang bagaimana mengalokasikan sumber daya dengan menyajikan data tentang kondisi keuangan, realisasi anggaran, saldo anggaran berlebih, arus kas, kinerja operasi, dan perubahan modal bisnis pelaporan. (2012) (Siti Aida) Sedangkan menurut Halim (2009), bahwa tujuan pelaporan keuangan daerah adalah untuk menyampaikan laporan.:

a. Posisi Keuangan

Laporan keuangan tahunan yang mencantumkan aset, kewajiban, dan modal perusahaan pada tanggal tertentu disebut "posisi keuangan" atau "neraca". Karena mencakup unsur-unsur yang terkait langsung dengan penilaian posisi keuangan, seperti aset, kewajiban, dan modal, neraca, yang sering dikenal sebagai neraca, adalah sumber informasi utama tentang status keuangan perusahaan.

b. Realisasi anggaran

Laporan realisasi anggaran membandingkan anggaran pendapatan dan belanja daerah yang benar-benar direalisasikan dalam satu periode

pelaporan (PSAP 01,2005:35). Pendapatan, belanja transfer, dan keuangan merupakan pos-pos yang langsung dimasukkan dalam laporan realisasi anggaran.

c. Arus kas

Laporan ini merinci sumber penggunaan, perubahan kas dan setara kas pemerintah daerah selama periode akuntansi, dan saldo kas dan setara kas pada tanggal pelaporan (PSAP 01, 2005: 85)

d. Kinerja pelaporan keuangan

Kinerja Laporan keuangan merupakan laporan berbasis akrual atas realisasi pendapatan dan pengeluaran. Laporan harus memberikan informasi tentang laba operasi, pengeluaran menurut klasifikasi fungsional dan ekonomi, dan surplus atau defisit.

Selanjutnya dikembangkan dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, Pasal 31 mengatur bahwa laporan keuangan yang disampaikan oleh direktur daerah paling kurang meliputi:

a. Laporan Realisasi APBD

Laporan Realisasi Anggaran (LRA) adalah laporan yang menyajikan informasi Realisasi Pendapatan, Pengeluaran, Transfer, Surplus/Defisit, Pembiayaan, dan Realisasi Sisa Lebih/Kuran Sisa Pembiayaan Anggaran, masing-masing dibandingkan dengan Anggaran Untuk Periode waktu tertentu meningkat.

b. Neraca

Neraca menunjukkan posisi keuangan perusahaan terkait dengan aset, kewajiban, dan modal pada tanggal tertentu. Pos-pos yang tercakup dalam neraca meliputi.:

1) Aset

Aset adalah sumber daya yang dikuasai oleh perusahaan sebagai akibat dari kejadian yang terjadi pada masa lalu dan asal muasal datangnya manfaat ekonomi masa depan yang diharapkan memiliki manfaat bagi perusahaan. Harus diukur dalam satuan mata uang. Untuk masyarakat dan sumber daya yang dilindungi karena alasan sejarah dan budaya.

2) Kewajiban.

Kewajiban yaitu hutang yang terjadi, dan likuidasi sumber keuangan pemerintah sebagai akibat dari peristiwa masa lalu.

Ekuitas dana

3) Ekuitas dan adalah kekayaan bersih pemerintah, selisish antara aset dan kewajiban pemerintah.

c. Laporan arus kas

Laporan arus kas berisi informasi keuangan yang terkait dengan bisnis, investasi pada aset berwujud, transaksi pembiayaan dan non-anggaran, dan saldo awal kas pemerintah pusat/daerah, pendapatan, pengeluaran, dan akhir selama periode waktu tertentu. Unsur-unsur yang membentuk laporan arus kas secara individual

didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Penerimaan kas adalah semua arus kas yang mengalir ke kas negara/daerah.
- 2) Pembayaran tunai adalah semua arus kas yang dihasilkan dari keuangan negara/daerah

d. Catatan atas laporan keuangan

Fakta dan pembenaran numerik yang ditemukan dalam laporan anggaran, neraca, dan laporan arus kas dicatat dalam catatan laporan keuangan. Aturan akuntansi yang digunakan oleh entitas pelapor, informasi lain yang diwajibkan oleh standar akuntansi pemerintah untuk dilaporkan, dan informasi lain yang diperlukan untuk menyajikan laporan keuangan secara wajar semuanya dijelaskan dalam catatan atas laporan keuangan.

4. Manfaat Laporan Keuangan

Manfaat pelaporan keuangan pemerintah daerah antara lain kebutuhan pelaporan keuangan, pelaporan keuangan untuk transparansi, pelaporan keuangan untuk kebutuhan pelaporan keuangan, pelaporan keuangan untuk transparansi, dan pelaporan keuangan untuk akuntabilitas. Termasuk penyediaan informasi, penilaian kinerja manajemen dan organisasi. Menyediakan dan mengelola informasi serta menilai kinerja organisasi. Maka dari itu dapat dirumuskan menjadi satu laporan dan keputusan yang berkaitan dengan perencanaan keuangan, evaluasi kinerja pengelolaan entitas pelapor, dan pertanggung jawaban

pengelolaan keuangan entitas pelapor.

Menurut Mahmudi (2010) manfaat pelaporan keuangan pemerintah daerah adalah:

- a. Menyediakan data keuangan untuk memastikan dan meramalkan kesehatan keuangan pemerintah sehubungan dengan likuidasi dan solvabilitas.
- b. Menawarkan data keuangan untuk menilai dan meramalkan situasi ekonomi pemerintah dan perkembangan masa depan.
- c. Menyediakan data keuangan untuk melacak kinerja sesuai dengan persyaratan hukum, kontrak, dan klausul lain yang diperlukan dalam kontrak.
- d. Menawarkan data moneter untuk perencanaan dan penganggaran.
- e. Menawarkan data keuangan untuk menilai efektivitas organisasi dan manajerial.

2.1.3 Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah

Mardiasmo (2010) mendefinisikan akuntabilitas sebagai jenis tanggung jawab atas tercapai atau gagalnya misi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui akuntabilitas yang teratur. Semua aset dan kegiatan milik orang yang memiliki hak dan kapasitas hukum untuk meminta pelaporan dan pengungkapan pertanggungjawaban tersebut harus dipertanggungjawabkan oleh Wali Amanat/Agen/Pemerintah Daerah dan jajarannya.

Akuntabilitas adalah tanggung jawab pihak yang memiliki hak atau

wewenang untuk meminta informasi tentang akuntabilitas untuk menjelaskan, menanggapi, atau menjelaskan kinerja dan perilaku pemimpin kelompok individu/kelompok/organisasi. Berikut ini adalah persyaratan pertanggung jawaban keuangan:

1. Tanggung jawab atas dana publik.
2. Presentasi tepat waktu
3. Ada pemeriksaan (audit) tanggapan pemerintah.

Prinsip akuntabilitas publik merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kepatuhan pemberian layanan dengan sejauh mana nilai-nilai eksternal atau standar kepemilikan subjek data. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menyampaikan tanggung jawab untuk menanggapi, menjelaskan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pemimpin kolektif atau organisasi kepada pihak-pihak yang memiliki hak atau wewenang untuk meminta informasi dan pertanggungjawaban.

2.1.4 Penyajian Laporan Keuangan Daerah

Akses publik ke pelaporan keuangan pemerintah adalah hak yang harus dipenuhi oleh pemerintah federal dan lokal. Akuntabilitas publik menyebabkan berkembangnya hak publik atas informasi keuangan. Pelaporan keuangan merupakan persyaratan akuntabilitas publik dan harus disediakan oleh entitas publik sebagai bukti tanggung jawab dan kepemimpinan (Vince & Rheny, 2015). Membangun akuntabilitas sektor publik sebagian besar bergantung pada akun keuangan organisasi sektor publik. Data akuntansi berupa laporan keuangan merupakan salah satu bidang dimana pengelolaan

sektor publik dipengaruhi oleh tuntutan yang semakin besar terhadap pelaksanaan akuntabilitas publik (Mardiasmo, 2009). Namun, tujuan utama akuntan publik bukanlah pelaporan keuangan. Proses pertimbangan dan pengambilan keputusan didasarkan pada fakta keuangan.

Tujuan penyajian laporan keuangan menurut Nordiawan (2010) tujuan penyajian laporan keuangan adalah :

1. Memberikan penjelasan tentang pendapatan periode berjalan yang cukup untuk membiayai semua pengeluaran.
2. Memberikan Penjelasan kecukupan metode perolehan sumber daya ekonomi dan alokasinya dengan anggaran yang telah ditetapkan.
3. Memberikan Penjelasan tentang jumlah sumber daya ekonomi yang digunakan.
4. Memberikan penjelasan tentang bagaimana perusahaan pelapor dapat mendanai semua aktivitas dan memenuhi kebutuhan likuiditas mereka.
5. Memberikan informasi tentang posisi dan kondisi keuangan entitas pelaporan sehubungan dengan sumber pendapatan.
6. Memberikan informasi tentang perubahan situasi keuangan entitas pelapor.

2.1.5 Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah

Berdasarkan tujuan, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan, kinerja keuangan adalah penilaian berkala terhadap perusahaan, divisi bisnis, dan efektivitas operasional pekerjaannya. Evaluasi kinerja pada dasarnya merupakan evaluasi terhadap perilaku manusia dalam menjalankan peran

yang dimainkannya dalam organisasi karena organisasi dipimpin oleh manusia. Untuk mengevaluasi akuntabilitas organisasi dan unit kerja dalam meningkatkan pelayanan publik, penilaian kinerja sangat penting. Agar dapat dipertanggungjawabkan, seseorang harus dapat menunjukkan tidak hanya bagaimana dana publik digunakan, tetapi juga bahwa mereka telah digunakan secara bijaksana, efisien, dan berhasil. Pemantauan perkembangan kondisi keuangan pemerintah daerah saat ini harus dimanfaatkan dengan evaluasi kinerja keuangan pemerintah daerah.

Definisi kinerja menurut Bastian (2006) adalah gambaran capaian pelaksanaan/program/kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi suatu organisasi yang tertuang dalam rumusan kerangka strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2011), Pemeriksaan kinerja keuangan dilakukan untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan telah menggunakan pedoman pelaksanaan keuangan yang tepat dan akurat untuk melaksanakannya.

Kinerja keuangan suatu perusahaan adalah deskripsi keadaan keuangannya, yang diperiksa dengan menggunakan metode analisis keuangan untuk menentukan apakah menguntungkan atau tidak menguntungkan dan mencerminkan kinerjanya selama periode waktu tertentu. Hal ini penting untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan seefisien mungkin dalam menghadapi perubahan lingkungan. Dengan membandingkan hasil aktual dengan tujuan dan sasaran strategis, alat pengukuran kinerja dapat membantu manajer dalam melacak seberapa baik

rencana organisasi diimplementasikan. Dengan kata lain, pengukuran kinerja adalah sarana untuk mengevaluasi seberapa jauh Anda telah mencapai tujuan tertentu. Sistem penilaian kinerja yang baik juga memungkinkan personel untuk menunjukkan kepada masyarakat umum dan pembuat kebijakan efisiensi pelayanan publik, menumbuhkan kepercayaan publik.

2.1.6 Kinerja Bendahara

Kata "kinerja" adalah terjemahan dari kata "kinerja", berasal dari kata "melakukan", dan memiliki beberapa entri: (1) Eksekusi, eksekusi, implementasi. (2) Memenuhi atau memenuhi kewajiban atau gadai unit. (3) Melaksanakan atau melaksanakan tanggung jawab. (4) Melakukan apa yang diharapkan dari manusia dan mesin (Rivai, 2005). Kinerja adalah fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan tingkat keterampilan tertentu. Kemauan dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Prestasi mengacu pada tingkat keberhasilan dalam tugas tertentu. Pertunjukan dinyatakan berhasil jika tujuan yang diinginkan tercapai dengan benar.

Bendahara merupakan bagian dari Pejabat Pengelola Keuangan Daerah dan dapat bekerja sama dengan Pengelola Keuangan SKPD lainnya. Menurut Permendagri No. 13/2006, di setiap satuan kerja perangkat daerah (SKPD) memiliki dua jenis bendahara yakni bendahara penerimaan dan bendahara

pengeluaran. menurut Permendagri No. 13 Tahun 2006, pendapatan daerah adalah uang yang masuk ke dalam keuangan daerah. Semua penerimaan daerah harus disetorkan ke rekening umum daerah pada bank negara yang ditunjuk dan dianggap sah pada saat diterimanya kredit oleh BUD. Bendahara penerimaan dilarang memegang uang, cek, atau surat berharga untuk diri sendiri dan/atau untuk dirinya sendiri melalui transfer bank atau pos lebih dari satu hari kerja. Pejabat fungsional bernama Bendahara Pendapatan bertugas menerima, menyimpan, menyetor, mengelola, dan mempertanggungjawabkan dana pendapatan asli daerah yang terkait dengan pelaksanaan APBD di SKPD. Tugas-tugas berikut dapat dilakukan oleh SKPD Akuntansi:

1. Menerima Pendapatan dari Pendapatan Asli Daerah
2. Menyimpan seluruh penerimaan
3. Menyetorkan penerimaan yang diterimadari pihak ketiga ke rekening kas umum daerah paling lambat 1 hari kerja
4. Memperoleh bukti transaksi atas pendapatan yang diterima melalui bank (Permendagri No.55 tahun 2005 pasal 1).

Bendahara Pengeluaran merupakan pejabat pengelola keuangan daerah yang bertanggung jawab menerima, menyimpan, membayar, mengurus, dan bertanggung jawab untuk pengeluaran belanja daerah yang berkaitan dengan pelaksanaan APBD di SKPD. Pembiayaan pengeluaran wajib memungut pajak penghasilan pribadi (PPh) dan pajak lainnya, dan semua pemotongan dan penerimaan pajak ditempatkan di rekening keuangan bank yang ditunjuk

oleh Menteri Keuangan sebagai bank penerima atau rekening giro pos. menyimpannya. Periode yang ditentukan. Jangka waktu menurut ketentuan hukum. Dalam butir pertama Undang - Undang Republik Indonesia, Pasal 21-6 Kementerian Keuangan Republik, bendahara juga memberikan tanggung jawab pribadi atas pembayaran yang dilakukan. Sebagai bagian dari Pelaksanaan Fungsi Bendahara Pengeluaran SKPD yang mempunyai wewenang :

1. Gunakan SPP UP/GU dan SPP LS untuk mengajukan permintaan pembayaran.
2. Simpan semua kwitansi untuk uang persediaan.
3. Menggunakan dana dari managed inventory untuk melakukan pembayaran.
4. Menolak perintah pembayaran dari pengguna anggaran atau pengguna anggaran jika tidak mengikuti pedoman peraturan.
5. Memeriksa dokumen pendukung SPP-LS yang telah disediakan PPTK.
6. Apabila dokumen pendukung SPP-LS yang diberikan oleh PPTK tidak lengkap atau memenuhi standar, dikembalikan.

Menurut Halim (2002), semua Pengeluaran selama periode akuntansi. Pembiayaan dan penganggaran untuk program dan kegiatan yang didanai akan membawa manfaat yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan ketika anggaran yang dikelola oleh pemerintah daerah digunakan untuk manfaat yang lebih besar. Anggaran yang tidak efektif dan membingungkan dapat menghambat perencanaan. Oleh karena itu, pengelolaan keuangan daerah

yang efektif dan efisien harus dilakukan untuk kinerja bendahara.

Kinerja bendahara penerimaan terkait dengan kualitas dalam bentuk catatan akurat dari semua pendapatan dan simpanan semua dana penerimaan pendapatan dan setoran di semua penerimaan pendapatan daerah dalam periode tertentu. Ia juga bertanggungjawab atas uang yang dikelolanya, menyusun laporan tepat waktu dan mengurus semua pendapatan daerah yang dikelolanya, keterlambatan penyetoran, kekurangan uang tunai atau kerugian daerah karena kelalaian yang dipercayakan kepada bendahara.

Kinerja bendahara pengeluaran berkaitan dengan kualitas berupa ketepatan penyusunan laporan harian, kualitas pencatatan yang tertib, jumlah pemungutan pajak penghasilan dan setoran, uang yang dikeluarkan oleh bendahara pengeluaran. Bendahara mematuhi SP2D dan persyaratan yang berlaku serta bersedia bertanggungjawab atas uang tunai dalam pengelolaannya. Kepada pengelola daerah sehubungan dengan kerugian tersebut. Evaluasi kinerja diperlukan untuk mengetahui kinerja dalam pelaksanaan tugas bendahara. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai proses menilai kinerja aktual terhadap prosedur yang ditetapkan, menetapkan kriteria kinerja, dan memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan/meningkatkan kinerja individu (Dessler, 2009). Penilaian mendukung tujuan manajemen dan membutuhkan pemimpin seperti kepemimpinan, kualitas kerja, keahlian, kolaborasi, pengambilan keputusan, perencanaan yang kreatif dan kredibel, pemecahan masalah, delegasi, komunikasi, sikap, komitmen, motivasi, organisasi, dll. Dan

memberikan informasi.

Menurut Sedarmayanti dalam Manik (2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Yakni kualitas kerja dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya mampu memberikan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketepatan Waktu

Yakni berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu dalam penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan. Setiap tugas diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana supaya tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif

Yakni mempunyai kesadaran diri untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Pegawai harus melaksanakan tugas tanpa bergantung kepada atasan secara terus menerus.

4. Kemampuan

Yakni diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi

Dengan kata lain interaksi antara atasan bawahan untuk memberikan saran dan pendapat tentang cara memecahkan masalah. Komunikasi mengarah pada kolaborasi yang lebih baik dan hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajer, yang memungkinkan mereka untuk berbagi takdir bersama.

Mahmudi (2005) memberikan penjelasan mengenai tujuan penilaian kinerja jadi sektor publik:

1. Mengetahui tingkat kecapaian tujuan organisasi dimana penilaian kinerja berguna sebagai tonggak tercapainya tujuan dan menunjukkan apakah organisasi tersebut berjalan sesuai tujuan atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan, bila terjadi penyimpangan maka pimpinan dengan cepat dapat melakukan tindakan koreksi.
2. Mempersiapkan sarana pembelajaran untuk pegawai, digunakan untuk sarana pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya bertindak, memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, keterampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimilikinya untuk mencapai hasil kerja yang terbaik melalui refleksi kinerja masa lalu, evaluasi kinerja saat ini, identifikasi solusi terhadap masalah kinerja saat ini dan membuat keputusan-keputusan untuk perbaikan kinerja yang akan datang.
3. Melakukan perbaikan Periode berikutnya untuk meningkatkan kinerja masa depan, dengan maksud agar kinerja saat ini lebih baik dari kinerja sebelumnya dan kinerja masa depan perlu lebih baik dari sekarang.
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis ketika membuat keputusan

pemberian penghargaan dan hukuman yaitu pemberian penghargaan seperti kenaikan gaji, tunjangan, dan promosi. Untuk menerapkan sistem penggajian berbasis kinerja, organisasi sektor publik harus memiliki sistem manajemen kinerja yang modern, efektif dan valid.

5. Memotivasi karyawan melalui pengukuran kinerja yang terkait dengan manajemen penghargaan untuk karyawan berbakat pasti bermanfaat..
6. Penetapan akuntabilitas publik untuk mengukur tingkat keberhasilan pengelolaan, kinerja keuangan organisasi, dan kinerja lainnya merupakan dasar untuk menilai akuntabilitas.

Berdasarkan uraian di atas, Melakukan tugas perbendaharaan adalah keseluruhan tugas perbendaharaan untuk menyelesaikan satu atau lebih tugas dengan beberapa motivasi dan keterampilan, dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang sedang dilakukan dan bagaimana melakukannya. Anda dapat menyimpulkan bahwa itu adalah hasil pekerjaan Anda. Kinerja akuntansi pendapatan dan pengeluaran ditunjukkan oleh kemampuannya untuk melakukan semua tugas dan fungsi penting dengan baik.

2.1.7 Kemampuan Pengelola Keuangan SKPD dalam Penyusunan Laporan Keuangan SKPD Sesuai SAP.

Kewajiban untuk Menyusun laporan keuangan bagi setiap entitas pelaporan instansi pemerintah adalah amanat dari Undang- Undang No. I Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Undang-Undang No.17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Kewajiban pelaporan keuangan tersebut merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD. Kewajiban untuk membuat laporan keuangan tersebut diperjelas dengan Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah.

Sesuai dengan pasal 232 ayat (5) Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah dan perubahannya untuk tingkat pemerintah daerah laporan keuangan disusun oleh entitas pelaporan dalam hal ini adalah pejabat pengelola keuangan daerah (PPKD). Laporan keuangan Pemerintah Daerah merupakan kompilasi laporan keuangan dari entitas akuntansi (SKPD). Pasal 13 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri No.13tahun2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah dan perubahannya menyebutkan bahwa PPK-SKPD menyusun laporan SKPD.

BerdasarkanPasal 5 (2) Permendagri No. 64 Tahun 2013, unsur – unsur yang termasuk dalam laporan keuangan adalah anggaran dan laporan keuangan, sehingga seluruh komponen tersebut adalah:

1. Laporan realisasi anggaran(LRA)
2. Laporan perubahan saldo anggaran lebih (SAL)
3. Neraca
4. Laporan operasional (LO)
5. Laporan perubahan ekuitas (LPE)
6. Catatan atas laporan keuangan (CaLK)

Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) perlu menyiapkan tujuh unsur laporan keuangan di atas. Kelompok Kerja Daerah (SKPD) terdiri dari lima komponen: Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Neraca, Laporan Usaha (LO), Laporan Fluktuasi Ekuitas (LPE), dan Catatan Laporan Keuangan (CaLK). Laporan keuangan di tingkat SKPD, prosedur akuntansi yang terdiri dari akuntansi kas, akuntansi pengeluaran kas, akuntansi aset, dan non tunai dilaksanakan oleh pejabat penatausahaan keuangan satuan kerja perangkat daerah (PPK-SKPD). PPK-SKPD diangkat dan ditetapkan oleh setiap penanggung jawab satuan kerja perangkat daerah. PPK – SKPD tidak boleh merangkap sebagai pejabat yang bertugas melakukan pemungutan penerimaan negara/daerah, bendahara dan atau PPTK. Dalam prakteknya PPK – SKPD biasanya dilaksanakan oleh sekretaris pada SKPD atau kepala sub bagian keuangan SKPD.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No.13 Tahun 2006 pasal 13 ayat (2) Tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah menyebutkan bahwa tugas PPK - SKPD terdiri dari:

1. Meneliti kelengkapan SPPL – LS pengadaan barang dan jasa yang disampaikan oleh bendahara pengeluaran dan diketahui/disetujui oleh peneliti kelengkapan SPP – UP, SPP – GU, SPP – TU dan SPP – LS gaji dan tunjangan PNS serta penghasilan lainnya yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang diajukan oleh bendahara pengeluaran.
2. Melakukan Verifikasi SPP
3. Menyiapkan SPM
4. Melakukan verifikasi harian atas penerimaan
5. Meleaksanakan akuntansi SKPD
6. Menyiapkan laporan keuangan

Mengingat penting dan strategisnya tugas PPK-SKPD sebagaimana telah diuraikan diatas, PPK-SKPD harus diduduki oleh aparatur yang mempunyai kompetensi dibidang akuntansi dan penatausahaan keuangan. salah satu tugas terpenting dari PPK-SKPD adalah menyiapkan laporan keuangan. Laporan keuangan SKPD disusun oleh PPK-SKPD dengan melakukan koordinasi dengan bendahara pengeluaran dan bendahara penerimaan di setiap SKPD. Koordinasi tersebut dilakukan untuk mensinkronkan nilai realisasi pendapatan dan belanja di SKPD tersebut dalam satu tahun anggaran. Dengan kata lain, bendahara pengeluaran dan bendahara penerimaan juga turut dalam proses penyusunan laporan keuangan SKPD.

Laporan keuangan yang disiapkan oleh pengelola keuangan dalam hal ini PPK-SKPD, bendahara pengeluaran dan bendahara penerimaan

menyampaikan kepada kepala SKPD untuk ditetapkan sebagai laporan atas pertanggung jawaban pelaksanaan anggaran SKPD. Laporan keuangan SKPD disampaikan kepada PPKD sebagai dasar penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD). LKPD disampaikan kepada badan pemeriksa keuangan republik Indonesia (BPK-RI) untuk dilakukan pemeriksaan.

Dalam menyusun laporan keuangan, setiap pemerintah daerah terlebih dahulu harus menetapkan sistem akuntansi yang paling sedikit terdiri dari prosedur akuntansi penerimaan kas, prosedur akuntansi pengeluaran kas, prosedur akuntansi aset tetap/barang milik daerah, prosedur akuntansi selain kas agar penyusunan laporan keuangan dapat berjalan dengan baik. Sistem akuntansi tersebut dapat dijalankan dengan bantuan aplikasi komputer.

Selain sistem akuntansi, setiap instansi pemerintah daerah juga harus mempersiapkan kemampuan setiap aparatur yang bertugas dalam penyusunan laporan keuangan. Kemampuan tersebut tentunya berkaitan dengan pengetahuan tentang standar akuntansi pemerintahan dan prosedur dan siklus akuntansi yang harus dilalui sampai dengan laporan keuangan tersusun. Jika pemerintah daerah menggunakan bantuan aplikasi komputer untuk memproses sistem akuntansi, maka tugas pemerintah daerah adalah memberikan pelatihan agar aplikasi tersebut dapat dijalankan oleh setiap aparatur penyusun laporan keuangan.

Indikator yang dapat mengukur kemampuan pengelola keuangan dalam penyusunan laporan keuangan dapat juga dilihat dari ketepatan SKPD dalam

menyampaikan laporan keuangan SKPD, kelengkapan komponen laporan keuangan sesuai dengan SAP dan adanya laporan keuangan yang disajikan (Situmorang, 2016). Berdasarkan pasal 295 ayat 1 permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah, SKPD harus sudah menyampaikan laporan keuangan SKPD kepada kepala daerah melalui PPKD paling lambat 2 bulan setelah tahun anggaran berakhir.

2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bendahara SKPD

2.1.8.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Wiley (2002) dalam Putri Wulandari (2014), bakat mendefinisikan pilar utama yang mendukung dan mendorong visi, misi, dan upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen organisasi yang paling penting, sehingga untuk memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi kita, kita perlu memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola semaksimal mungkin.

Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat dalam pelaporan keuangan daerah (Hasibuan, 2009). Laporan keuangan harus disiapkan dengan benar oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah dan diserahkan kepada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Penyempurnaan dan penyempurnaannya membutuhkan orang-orang yang akrab dengan akuntansi pemerintahan. Kemampuan sumber daya manusia adalah keahlian dari satu orang atau lebih dalam suatu organisasi atau sistem organisasi untuk melakukan tugas atau wewenangnya secara efektif dan efisien untuk

mencapai tujuan mereka. Kemampuan harus dipertimbangkan kemampuan yang dapat dikelola untuk menghasilkan produk dan hasil .

Untuk menilai kemampuan dan kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi, termasuk akuntansi, hal ini dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab dan kemampuan sumber daya tersebut. Tanggung jawab ditampilkan atau ditentukan dalam deskripsi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan adalah dasar dari pekerjaan yang baik. Tanpa uraian tugas yang jelas, sumber daya ini tidak akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kemampuan kemudian dihasilkan dari pelatihan akademik, pelatihan yang diselesaikan, dan keterampilan yang ditunjukkan dalam melakukan tugas.

Para praktisi sumber daya manusia mendefinisikan kompetensi secara berbedatermasuk implementasinya dalam organisasi. Lucia dan Lepsinger dalam Manopo (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi perilaku antara pengetahuan, keterampilan dengan karakteristik yang diperlukan untuk menunjukkan perannya dalam organisasi secara efektif dan kinerja yang sesuai dalam organisasi. Sedangkan Biham, dkk dalam Manopo (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sekumpulan perilaku spesifik yang dapat diamati dan dibutuhkan oleh seseorang untuk berhasil dalam melakukan peran dan mencapai tujuan bersama.

B. Uno (2007) membagi ciri-ciri kemampuan sebagai berikut:

1. Motif, apa yang dipikirkan dan inginkan orang untuk menimbulkan sesuatu.
2. Sifat yaitu karakteristik fisik yang merespon secara konsisten terhadap situasi.

3. Konsep diri yaitu sikap, nilai dan citra seseorang
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu
5. Keterampilan yaitu kemampuan untuk melakukan tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.

Setiap orang memiliki ciri-ciri kompetensi unik mereka, termasuk pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, serta sifat dan alasan pribadi, menurut Spencer dan Spencer dalam Emmyah (2009). Kompetensi sumber daya manusia menurut Hevesi (2005) adalah kualitas seseorang yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan bakat. Kompetensi adalah kualitas yang memungkinkan seseorang untuk mengeksekusi pada tingkat tinggi di tempat kerja. Kurangnya pengetahuan di antara karyawan akan mengakibatkan pemborosan karena berbagai kesulitan yang akan mereka hadapi. Karyawan harus memiliki keterampilan selain pengetahuan, dalam hal ini talenta di bidang akuntansi. Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan, yang berkembang sebagai hasil pelatihan dan pengalaman, dikenal sebagai keterampilan. Bagaimana seseorang melakukan mencerminkan tingkat keterampilan mereka.

Pengaturan pengembangan standar kompetensi manajerial bagi pegawai negeri sipil diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2013. Memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab dan/atau kegiatan jabatan disebut kompetensi. Sesuai dengan pernyataan Kamariah (2012) bahwa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku

adalah tiga metrik utama untuk mengevaluasi efektivitas sumber daya manusia. Ketiga indikator tersebut, yang peneliti tarik dari definisi di atas, antara lain:

1. Pengetahuan Pengetahuan adalah pemahaman mendalam tentang suatu hal yang dimiliki seseorang. Orang yang berpengetahuan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas laporan keuangan akhir karena pengetahuan adalah teknis yang rumit.
2. Keterampilan diperlukan studi lebih lanjut untuk mempelajari bagaimana memperoleh kemampuan keterampilan melalui pelatihan dan pengalaman dengan melaksanakan berbagai pekerjaan karena keterampilan merupakan ilmu yang ada pada manusia.
3. Perilaku Perilaku adalah tindakan seseorang dalam industri akuntansi yang mengutamakan menjunjung tinggi standar etika sebagai seorang akuntan.

2.1.8.2 Kelengkapan Fasilitas

Kata fasilitas berasal dari bahasa Belanda yang berarti landasan atau sarana untuk menciptakan atau memungkinkan sesuatu, pengaturan juga dapat dilihat melalui alat. terdapat banyak faktor yang mendukung salah satunya adalah fasilitas kerja karyawan yang mendukung pekerjaan dengan baik sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana.

Fasilitas adalah alat untuk mempercepat dan mempercepat pelaksanaan tugas, fasilitas adalah komponen individual dari penawaran layanan yang dapat dengan mudah ditingkatkan atau diturunkan tanpa mengubah kualitas

model layanan. Organisasi merupakan sarana untuk membedakan kurikulum organisasi dengan kurikulum pesainngnya (april dan Mariatti, 2016). Fasilitas bisnis merupakan bentuk dispatch yang mendukung kinerja bisnis dalam rangka memenuhi kebutuhan staf dan meningkatkan produktifitas staf (Sri Wahyuni, 2014).

Menurut Kloter dalam Reno (2015) ketersediaan fasilitas dapat memfasilitasi dan mendorong kegiatan tersebut dalam bentuk material atau fasilitas, yang dapat digambarkan sebagai fasilitas yang ada di suatu perusahaan dimana ketersediaan fasilitasnya kuat, mempengaruhi proses bisnis yang mulus. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi atau kantor harus menggunakan alat pendukung dalam proses atau kegiatan kantornya. Kendaraan yang digunakan di semua organisasi dan kantor tersedia dalam berbagai benyuk, jenis dan bidang minat. Semakin besar organisasi atau kantor operasional, semakin sempurna fasilitas dan metode yang mendukung proses bisnis dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Allen dalam Kristianus (2018) fungsi umum fasiltas ada:

1. Secara sefisien mengalokasikan sumber daya tenaga kerja untuk pekerjaan yang cenderung tidakmemberikan kontribusi yang baik. Artinya fasilitas tersebut dapat membantu pekerja melakukan tugas tambahan yang akan berlangsung di luar jam kerja, dengan kata lain pekerja akan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya..

2. Menyediakan tenaga kerja yang kompeten. Menyediakan fasilitas yang mahal memaksa perusahaan dan organisasi untuk menyelamatkan atau menggunakan karyawan mereka secara efisien (tentu saja, dalam kombinasi dengan faktor produksi lainnya).
3. Menghubungkan kontribusi produktivitas perusahaan dengan pendapatan berarti memberikan fasilitas kepada karyawan ketika mereka sangat produktif.

Setiap kantor atau organisasi menawarkan fasilitas yang berbeda tergantung pada kemampuan dan produktivitas organisasi, jabatan, karir, keterampilan, berbagai pekerjaan dan banyak lagi. Untuk mencapai tujuan mereka, organisasi memerlukan alat pendukung yang di gunakan untuk proses atau operasi kantor. Integritas kerja tidak hanya digunakan untuk mendukung pelaksanaan aktivitas kerja tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pengguna. Tentu saja, alat yang tersedia harus memenuhi.

Menurut Sri Wahyuni dalam Ifka Bengi (2019), kesempurnaan fasilitas kerja meliputi sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk memediasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya guna meningkatkan kinerja. Sebuah kantor atau organisasi harus menyediakan fasilitas yang memadai untuk menjalankan bisnisnya dan mendukung operasionalnya. Menurut Sofyan dalam Setiyaningrum (2017), jenis – jenis fasilitas kerja antara lain:

1. Mesin dan peralatan, yaitu semua peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi.
2. Bangunan pendukung untuk mempromosikan kegiatan kantor dan pemerintahan termasuk infrastruktur, jembatan, jalan dan lainnya.
3. Fasilitas penunjang kegiatan kantor antara lain perabotan kantor (meja, kursi, dan lemari, dll).
4. Inventarisasi peralatan, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat yang digunakan di instansi seperti inventarisasi kendaraan yang bertujuan untuk memudahkan transportasi pegawai.
5. Tanah, yaitu aset yang tersebar luas seperti bangunan dan tanah kosong yang digunakan untuk kegiatan kantor dan institusi.
6. Bangunan Gedung adalah bangunan yang fungsinya untuk menunjang kegiatan kantor pusat atau kegiatan instansi seperti kantor dan gudang.
7. Transportasi adalah segala jenis peralatan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan tugas-tugas kantor, seperti truk, mobil, sepeda motor dan lain-lain.

Indikator struktural Faisal dalam Ganda (2013) adalah sebagai berikut :

1. Jika perlu
2. Dapat meningkatkan hasil kerja
3. Mudah digunakan
4. Mempercepat proses kerja
5. Pemosisian yang dirancang dengan benar

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian hasil penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar melangkah untuk melakukan penelitian dan penyusunan hasil penelitian. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya juga diperlukan sebagai pembandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian terbaru jika dilakukan dengan tepat dan benar dengan metode yang benar dapat membenarkan atau membantah hasil penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

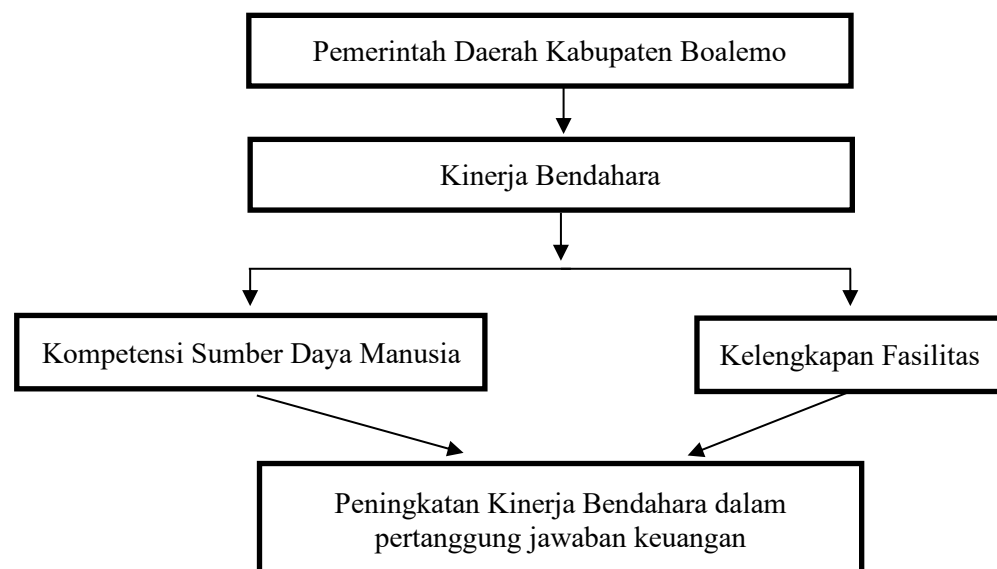
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Febrian Cahyo Pradono & Basukianto (2015)	Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah: Faktor yang Mempengaruhi dan Implikasi kebijakan (Studi Pada SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah)	Kuantitatif	Kemampuan sumber daya manusia, teknologi informasi, rekonsiliasi dan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kualitas pelaporan keuangan pemerintah daerah, sedangkan peran PKK-SPKPD tidak berpengaruh signifikan.
2.	Wayan Sukerni & I.A.A.N. Marhaeni (2018)	Analisis faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja bendahara dan dampaknya terhadap penyerapan anggaran organisasi perangkat daerah pada pemerintahan kabupaten Tabanan	Kuantitatif	Kelengkapan fasilitas, kualitas SDM, kondisi lingkungan kerja dan karakteristik bendahara berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara, kelengkapan fasilitas, kualitas SDM, kondisi lingkungan kerja dan kinerja bendahara berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan anggaran OPD namun karakteristik bendahara tidak berpengaruh secara

				signifikan terhadap penyerapan anggaran OPD, kelengkapan fasilitas, kualitas SDM, kondisi lingkungan kerja dan karakteristik bendahara berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan anggaran melalui kinerja bendahara.
3.	Juanda Situmorang (2016)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan pengelola keuangan SKPD dalam menyusun laporan keuangan SKPD sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan dengan pengendalian intern sebagai variabel pemoderasi di Pemerintah Kabupaten Samosir	Kuantitatif	Keterampilan sumber daya manusia, komunikasi, motivasi, pemahaman standar akuntansi pemerintahan dan penggunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah berpengaruh signifikan terhadap kemampuan pengelola keuangan SKPD menyusun laporan keuangan SKPD sesuai SAP. Meskipun sebagian motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterampilan manajer keuangan. Selain itu, pengendalian internal dapat memoderasi hubungan antara keterampilan sumber daya manusia, komunikasi, motivasi, pemahaman standar akuntansi pemerintah, penggunaan sistem informasi akuntansi keuangan daerah, dan keterampilan pengelola keuangan SKPD.
4.	Krismanto Amriady Manik (2017)	Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja bendahara satuan kerja perangkat daerah di kabupaten Samosir dengan motivasi sebagai variabel moderating	Kuantitatif	Pendidikan, pelatihan dan kejelasan peran secara bersamaan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja bendahara SKPD. Motifasinya adalah kinerja keuangan SKPD yang memadukan antara pendidikan, pelatihan dan kejelasan peran.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibangun berdasarkan masalah penelitian dan kajian pustaka yang ada. Dari gambar kerangka pemikiran dilihat bahwa diduga ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan pengelola keuangan SKPD mempertanggung jawabkan laporan keuangan SKPD. Kedua faktor tersebut adalah kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas. Kompetensi seseorang akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja. Semakin bertambahnya kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka akan meningkatkan kemampuan dari pegawai tersebut untuk menyelesaikan berbagai macam tuntutan tugas yang akan dibebankan kepadanya. Kelengkapan fasilitas merupakan faktor pendukung terhadap kinerja individu. Kinerja individu akan dapat mempengaruhi tujuan organisasi. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian antara lain :

H₁ : Kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas bendahara dalam mempertanggungjawabkan keuangan OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.

H₂ : Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas bendahara dalam mempertanggung jawabkan keuangan OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.

H₃ : Kelengkapan fasilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas bendahara dalam mempertanggung jawabkan keuangan OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada Bab sebelumnya maka menjadi objek dalam penelitian adalah kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan kelengkapan fasilitas (X_2) terhadap kinerja bendahara (Y) di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2010) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka – angka analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010) metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data – data dari

sampel yang diambil dari populasi tersebut, dan hubungan – hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel terdiri dari :

1. Variabel bebas (*independent*) atau disebut variabel X yaitu :
 - a. Kepemimpinan yang terdiri dari pengaruh, informasi, pengambilan keputusan dan memotivasi.
 - b. Motivasi yang terdiri dari metode langsung (*Direct Motivation*) dan Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)
2. Variabel tidak bebas (*Dependent*) yaotu kinerja pelayanan publik (Y) yang terdiri dari kualitas pelayanan (*Quality Of Work*), komunikasi (*Communication*), kecepatan (*Promptness*), kemampuan (*capability*) dan inisiatif (*Intiative*).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel X

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Pemahaman SDM (X ₁) Sumber: Kamariah (2012)	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Pengalaman	Ordinal
	Perangkat Pendukung (X ₂) Sumber: Faisal dalam Ganda (2013)	1. Jika perlu 2. Meningkatkan hasil kerja 3. Mudah digunakan 4. Mempercepat proses kerja 5. Tugas disusun dengan benar	Ordinal

Tabel 3.2 Operasional Variabel Y

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja Bendahara (Y) Sumber : Situmorang (2016)	1. Ketepatan SKPD dalam menyampaikan laporan keuangan SKPD 2. Kelengkapan komponen laporan keuangan sesuai dengan SAP 3. Andalnya laporan keuangan yang disajikan	Ordinal

Dalam melakukan penelitian ini masing - masing variabel yang ada baik variabel independent maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel independen kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan kelengkapan fasilitas (X_2) serta variabel kinerja bendahara (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai grade dari sangat positif sampai sangat negatif.
3. Kuisioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberi bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini :

Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen - elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa “ populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Sudjana (2005) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat - sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi penelitian ini adalah seluruh bendahara OPD dilingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo dengan jumlah 46 pegawai. Jumlah populasi pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.4 Tabel Populasi Penelitian

No	Nama OPD	Jumlah
1	Sekretariat Daerah	2
2	Sekretariat DPRD	2
3	Inspektorat	1
4	Badan Keuangan dan Aset Daerah	2
5	Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	1
6	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	1
7	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	1
8	Badan Pendidikan, Kepemudaan dan Olah Raga	2
9	Dinas Kesehatan	2
10	Kecamatan Talamuta	1
11	Kecamatan Botumoito	1
12	Kecamatan Mananggu	1
13	Kecamatan Dulupi	1
14	Kecamatan Paguyaman	1
15	Kecamatan Paguyaman Pantai	1
16	Kecamatan Wonosari	1
17	Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang	2
18	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Perhubungan dan Pertanahan	2
19	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	2
20	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pengendalian Perempuan dan Perlindungan anak	1
21	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan	2
22	Dinas Kelautan dan Perikanan	2
23	Dinas Pertanian	2
24	Dinas Pangan	1
25	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	1
26	Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja	1
27	Dinas Penanaman Modal, Energi dan Sumber Daya Mineral	2
28	Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	1
29	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	1
30	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah	1
31	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian	2
32	Kantor Kesbangpol dan Linmas	1
33	Satuan Polisi Pamong Praja	1
Total		46

3.2.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010). Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu :

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah ubah atau bersifat variative. Data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan hasil kuisisioner dengan menggunakan skala Lichen yang dibagikan kepada responden.
- 2) Data Kualitatif adalah data yang bukan numerik, melainkan data yang sudah ada berupa atribut target, state, deskriptor dan sebagainya. Dalam penelitian ini, data kualitatif adalah keadaan perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisioner kepada responden.
2. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku – buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang teliti.
2. Wawancara, dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data yang berupa keterangan - keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah seluruh bendahara OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Boalemo.
3. Kuisioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar/ Pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori - teori dan konsep - konsep dengan masalah yang diteliti.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

3.2.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara sependapat dengan Sugiyono (2010) mengatakan bahwa “ setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrument. Instrumen yang telah di setuju para ahli tersebut dicobakan pada asmpel dimana populasi di ambil. Stelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkolerasikan antar skor instrumen”.

Uji validitas di lakukan dengan mengkolerasikan masing – masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing - masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment (PPM)* sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka Korelasi

X = Skor Pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor Pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah Responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisi item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan.

Untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, sekaran (2011) menyatakan bahwa “ Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment (PPM)* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ dikatakan tidak *reliable* (Ghozali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.7 Uji Asumsi Kalsik/Konversi Data

3.2.7.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005: 91).

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali, 2005).

3.2.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di

bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005: 105).

3.2.7.3 Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005:110). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

3.2.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Imam Ghozali, 2011: 110). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW test).

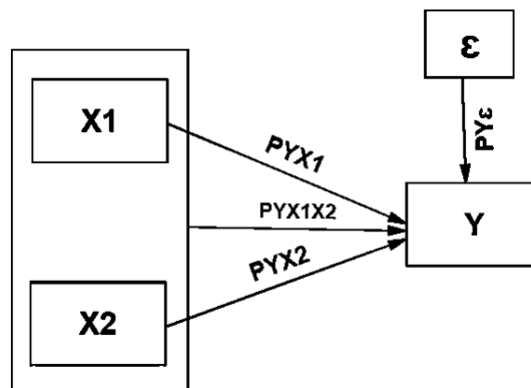
Tabel 3.6 Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No Decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak Ditolak	$du < d < 4-du$

Sumber: Imam Ghozali, 2011

3.2.8 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan regresi berganda. Variabel terikat (dependent variabel) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dan Motivasi sedangkan sebagai variabel bebas (independent variabel) adalah Kinerja Pegawai. Adapun gambar dan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 3.1 Gambar Regresi Linear Berganda**

Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

a = Konstanta

b₁ = Koefisien X₁

b₂ = Koefisien regresi/slop

3.2.9 Pengujian Hipotesis

3.2.9.1 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$. Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel Independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} sehingga:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan

3.2.9.2 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $sig < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_1 ditolak, H_0 diterima

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : Koefisien regresi variabel independen

σb : Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah/Gambaran Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo

Pembentukan daerah otonom di Indonesia sering dikaitkan dengan dua hal, yakni bagian dari daerah kerajaan masa lampau dan pembagian daerah menurut aturan kolonial Belanda. Ketika Belanda berkuasa sistem pemerintahan beberapa kali mengalami perubahan. Dalam Lembaran Negara Tahun 1925 Nomor 262, Keresidenan Gorontalo dibagi menjadi dua yakni Onder Adeling Gorontalo dan Onder Afdeling Boalemo. Pada tahun 1946, ketika Sulawesi menjadi bagian dari Negara Indonesia Timur, keswaprajaan yang tertuang dalam Undang – undang No 29 Tahun 1959 perihal pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi Dalam UU ini Boalemo menjadi salah satu kawedanan dalam wilayah Kabupaten Gorontalo. Kemudian Presiden RI dan DPRD RI menetapkan Undang – undang Nomor 50 Tahun 1999, Tanggal 4 oktober 1999 Tentang Pembentukan Kabupaten Boalemo (Lembaran Negara RI tahun 1999 Nomor 178, Tambahan Lembaran Negara RI No 3899), kemudian secara resmi Kabupaten Boalemo berdiri setelah diundangkannya pada tanggal 12 oktober 1999.

Kabupaten Boalemmo merupakan Kabupaten yang termuda di Provinsi dan terbaru di Provinsi Gorontalo, terbentuk berdasarkan Undang – undang No 50 Tahun 1999. Selanjutnya dalam waktu 3 tahun 4 bulan Kabupaten Boalemo telah dimekarkan menjadi dua Kabupaten yakni Kabupaten Boalemo

dan Kabupaten Pohuwato, sesuai dengan undang – undang Nomor 6 Tahun 2003. Pemekran tersebut dimaksudkan guna menghindari polemik ibukota Kabupaten Boalemo yang tertuang pada pasal 7 dan 8 Undang – undang No 50 Tahun 1999, dimana disebutkan bahwa pada pasal 7, ibukota Kabuoactn Boalemo berkedudukan di Tilamuta, selanjutnya pada pasal 8 disebutkan bahwa paling lambat 5 tahun ibukota dapat dipindahkan ke Marisa (dalam Iwan Bokings <http://www.boalemo.go.id/statis-8-sejarahboalemo.html>).

4.2 Gambaran Umum Responden

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh bendahara pada SOPD Kabupaten Boalemo. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini terdapat 33 bendahara yang ada di seluruh SOPD Kabupaten Boalemo. Data penelitian yang dikumpulkan berupa kuesioner yang disebarkan langsung ke seluruh responden atau pegawai yang bersangkutan. Kuesioner tersebut dibagikan dalam 1 hari dan dikumpul dalam jangka waktu 1-2 minggu. Distribusi mengenai penyebaran kuesioner dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Rincian Pengiriman dan Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Total Kuesioner yang disebar	33	100%
Jumlah Kuesioner yang kembali	33	100%
Kuesioner yang dapat digunakan	33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 33 eksemplar (100%) kuesioner yang disebarkan pada 33 bendahara yang ada di seluruh SOPD Kabupaten Boalemo, terkumpul sebanyak 33 eksemplar atau 100% kuesioner

yang kembali, dan sebanyak 33 eksemplar atau 100% kuesioner yang dapat digunakan.

4.2.1 Karakteristik Responden

Sumber data adalah bendahara yang ada di seluruh SOPD Kabupaten Boalemo. Gambaran umum responden dibagi berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	8	24,24%
2	Wanita	25	75,76%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data mentah yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa dari 33 responden yang merupakan bendahara di seluruh SOPD Kabupaten Boalemo, 8 orang bendahara atau 24,24% berjenis kelamin pria sedangkan sisanya sebanyak 25 bendahara atau 75,76% berjenis kelamin wanita.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	2	6,06%
2	SMA	29	87,88%
3	S1	2	6,06%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data mentah yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa sebagian besar bendahara SOPD Kabupaten Boalemo yang menjadi responden dalam penelitian ini di dominasi tingkat pendidikan SMA sebanyak 29 bendahara atau 87,88%

dari jumlah responden. Tingkat SMP sebanyak 2 bendahara atau 6,06% dari jumlah responden dan bendahara dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 bendahara atau 6,06% dari jumlah responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 Tahun	8	24.24%
2	2-5 Tahun	22	66.67%
3	>5 Tahun	3	9.09%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data mentah yang diolah, 2022

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa bendahara yang bekerja di seluruh SOPD Kabupaten Boalemo selama 1 tahun sebanyak 8 bendahara atau 24,24% dari seluruh jumlah bendahara, kemudian bendahara yang bekerja selama 2 – 5 tahun sebanyak 22 bendahara atau 66.67% dari seluruh jumlah bendahara dan bendahara yang bekerja selama lebih (>) dari 5 tahun sebanyak 3 bendahara atau 9.09% dari jumlah seluruh bendahara.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Setelah melakukan penelitian, telah diperoleh data yang diperlukan sebagai informasi yang akurat. Selanjutnya akan dilakukan deskripsi penelitian untuk memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban dari masing-masing responden atas pernyataan yang diajukan pada saat penelitian. Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak

maupun distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu, Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Kelengkapan Fasilitas (X_2) dan Kinerja Bendahara (Y). Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran.

1. Karakteristik Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Kinerja Bendahara (Y). bobot-bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot *option* (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot *option* dengan frekuensi. Berikut proses perhitungannya:

$$\text{Bobot terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah responden} : 1 \times 1 \times 33 = 33$$

$$\text{Bobot tertinggi} \times \text{Item} \times \text{Jumlah responden} : 5 \times 1 \times 33 = 165$$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentan skala penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang skalanya yaitu } \frac{165-33}{5} = 26,4$$

Tabel 4.5 Skala Penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	33 - 59	Sangat rendah
2	60 - 86	Rendah
3	87 - 113	Sedang

4	114 - 140	Tinggi
5	141 - 167	Sangat Tinggi

Sumber: Data mentah yang diolah, 2022

a. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia diartikan sebagai pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Kompetensi sumber daya manusia terdiri dari 20 indikator. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kompetensi sumber daya manusia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia

Bobot Kategori Resp	Pernyataan 1			Pernyataan 2			Pernyataan 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	3	3	0	0	0	1	3	3
4	7	28	21.2	8	32	24.2	13	52	39.4
5	25	125	75.8	25	125	75.8	19	95	57.6
Jumlah	33	156	100	33	157	100	33	150	100
Penerangan	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot Kategori Resp	Pernyataan 4			Pernyataan 5			Pernyataan 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	2	4	6.1	0	0	0
3	0	0	0	6	18	18.2	0	0	0
4	9	36	27.3	25	100	75.8	12	48	36.4
5	24	120	72.7	0	0	0	21	105	53.6
Jumlah	33	156	100	33	122	100	33	153	100
Penerangan	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Pernyataan 7	Pernyataan 8	Pernyataan 9
-------	--------------	--------------	--------------

Kategori Resp	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	2	4	6.1	0	0	0
3	1	3	3	10	30	30.3	0	0	0
4	14	56	42.4	0	0	0	12	48	36.4
5	18	90	54.5	21	105	63.6	21	105	63.6
Jumlah	33	149	100	33	139	100	33	153	100
Penerangan	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot Kategori Resp	Pernyataan 10			Pernyataan 11			Pernyataan 12		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	14	56	42.4	13	52	39.4	14	56	42.4
5	19	95	57.6	20	100	60.6	19	95	57.6
Jumlah	33	151	100	33	152	100	33	151	100
Penerangan	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot Kategori Resp	Pernyataan 13			Pernyataan 14			Pernyataan 15		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	3	1	2	3	0	0	0
3	2	6	6.1	2	6	6.1	1	3	3
4	12	48	36.4	10	40	30.3	11	44	33.3
5	18	90	54.5	20	100	60.6	21	105	63.6
Jumlah	33	146	100	33	148	100	33	152	100
Penerangan	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot Kategori Resp	Pernyataan 16			Pernyataan 17			Pernyataan 18		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	11	44	33.3	15	60	45.5	10	40	30.3
5	22	110	66.7	18	90	54.5	23	115	59.7
Jumlah	33	154	100	33	150	100	33	155	100
Penerangan	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot Kategori Resp	Pernyataan 19			Pernyataan 20		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	1	1	3
2	1	2	3	3	6	9.1
3	10	30	30.3	8	24	24.2
4	0	0	0	21	84	63.6
5	22	110	66.7	0	0	0
Jumlah	33	142	100	33	115	100
Penerangan	Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber: data mentah yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 33 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) umumnya berada pada kategori sangat tinggi yaitu pada pernyataan 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 dan pernyataan 19, sedangkan untuk kategori tinggi berada pada pernyataan 5, 8 dan pernyataan 20. Artinya indikator keterampilan responden menjawab dengan kategori sangat tinggi, sementara indikator pengetahuan dan perilaku beberapa responden menjawab dengan kategori tinggi.

b. Kelengkapan Fasilitas

Ketersediaan fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun fasilitas dapat dicontohkan dengan sarana yang ada di sebuah perusahaan dimana fasilitas yang tersedia akan sangat mempengaruhi kelancaran proses perusahaan. Kelengkapan fasilitas ini memiliki 7 indikator. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kelengkapan fasilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kelengkapan Fasilitas

Bobot Kategori Resp	Pernyataan 1			Pernyataan 2			Pernyataan 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	12	48	36.4	11	44	33.3	9	36	27.3
5	21	105	63.6	22	110	66.7	24	120	72.7
Jumlah	33	153	100	33	154	100	33	156	100
Peterngangan	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot Kategori Resp	Pernyataan 4			Pernyataan 5			Pernyataan 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	13	52	39.4	11	44	33.3	12	48	36.4
5	20	100	60.6	22	110	66.7	21	105	63.6
Jumlah	33	152	100	33	154	100	33	153	100
Peterngangan	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot Kategori Resp	Pernyataan 7		
	F	Skor	%
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	9	36	27.3
5	24	120	72.7
Jumlah	33	156	100
Peterngangan	Sangat Tinggi		

Sumber: data mentah yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 33 responden yang diteliti secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kelengkapan fasilitas (X₂) berada pada kategori sangat tinggi

yaitu pada pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan pernyataan 7. Artinya bahwa dari indikator kelengkapan fasilitas melalui fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja dan penempatan ditata dengan benar responden menjawab dengan kategori sangat tinggi.

c. Kinerja Bendahara

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam tugas yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Variabel kinerja bendahara terdiri dari 4 indikator. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kinerja bendahara dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Bendahara

Bobot Kategori Resp	Pernyataan 1			Pernyataan 2			Pernyataan 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	12	48	36.4	14	56	42.4	16	64	48.5
5	21	105	63.6	19	95	57.6	17	85	51.5
Jumlah	33	153	100	33	151	100	33	149	100
Peterangan	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot Kategori Resp	Pernyataan 4		
	F	Skor	%
1	0	0	0
2	0	0	0
3	2	6	6.1
4	7	28	21.2
5	24	120	72.7
Jumlah	33	154	100
Peterangan	Sangat Tinggi		

Sumber: data mentah yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa dari 33 responden yang diteliti secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja bendahara (Y) secara umum berada pada kategori sangat tinggi yaitu pada pernyataan 1, 2, 3 dan pernyataan 4. Artinya indikator kinerja bendahara dalam bentuk ketepatan SKPD dalam menyampaikan laporan keuangan SKPD, kelengkapan komponen laporan keuangan sesuai dengan SAP dan andalnya laporan keuangan yang disajikan responden menjawab dengan kategori sangat tinggi.

4.3.2 Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel menggunakan *pearson correlation*. Butir pernyataan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05.

a. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hasil pengujian validitas variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dengan menggunakan koefisien korelasi pearson diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia

Item Kuesioner	Koefisien Korelasi	R Linitis	Keterangan
KSDM1	0.653**	0.30	Valid
KSDM2	0.634**	0.30	Valid
KSDM3	0.810**	0.30	Valid
KSDM4	0.760**	0.30	Valid
KSDM5	0.587**	0.30	Valid
KSDM6	0.748**	0.30	Valid
KSDM7	0.849**	0.30	Valid
KSDM8	0.757**	0.30	Valid
KSDM9	0.835**	0.30	Valid
KSDM10	0.853**	0.30	Valid
KSDM11	0.907**	0.30	Valid
KSDM12	0.943**	0.30	Valid
KSDM13	0.901**	0.30	Valid
KSDM14	0.818**	0.30	Valid
KSDM15	0.823**	0.30	Valid
KSDM16	0.807**	0.30	Valid
KSDM17	0.823**	0.30	Valid
KSDM18	0.755**	0.30	Valid
KSDM19	0.819**	0.30	Valid

KSDM20	0.813**	0.30	Valid
--------	---------	------	-------

Sumber: data mentah yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa dari 20 item pernyataan dalam kuesioner seluruh item pernyataan memiliki koefisien korelasi positif dan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil ($<$) dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

b. Variabel Kelengkapan Fasilitas

Hasil pengujian validitas variabel kelengkapan fasilitas (X_2) dengan menggunakan koefisien korelasi pearson diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10 Uji Validitas Kelengkapan Fasilitas

Item Kuesioner	Koefisien Korelasi	Sig (2-Tailed)	Keterangan
KF1	0.856**	0.30	Valid
KF2	0.860**	0.30	Valid
KF3	0.881**	0.30	Valid
KF4	0.941**	0.30	Valid
KF5	0.881**	0.30	Valid
KF6	0.964**	0.30	Valid
KF7	0.881**	0.30	Valid

Sumber: data mentah yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa dari 7 item pernyataan dalam kuesioner, seluruh item pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi bernilai positif dan mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil ($<$) dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian tersebut valid.

c. Variabel Kinerja Bendahara

Hasil pengujian validitas variabel kinerja bendahara (Y) dengan menggunakan koefisien korelasi pearson dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Bendahara

Item Kuesioner	Koefisien Korelasi	Sig (2-Tailed)	Keterangan
KB1	0.761**	0.30	Valid
KB2	0.683**	0.30	Valid
KB3	0.628**	0.30	Valid
KB4	0.655**	0.30	Valid

Sumber: data mentah yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa dari 4 item pernyataan kuesioner seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi bernilai positif dan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil ($<$) dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikan yang digunakan lebih dari ($>$) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kompetensi Sumber Daya Manusia	0.767	0.6	Reliabel
2	Kelengkapan Fasilitas	0.806	0.6	Reliabel
3	Kinerja Bendahara	0.769	0.6	Reliabel

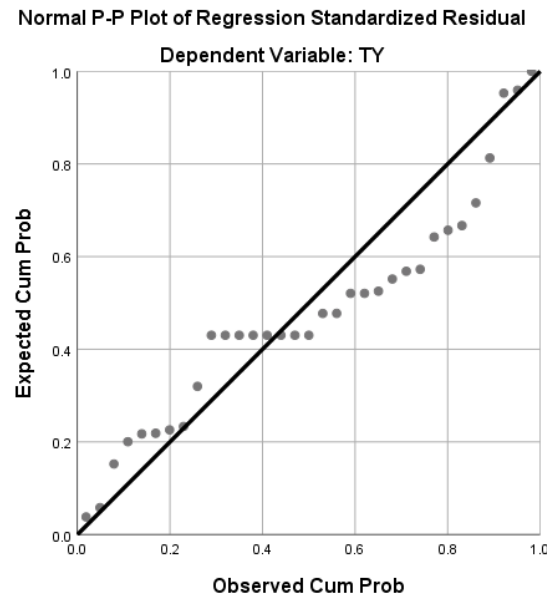
Sumber: data mentah yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia, kelengkapan fasilitas dan kinerja bendahara mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliable. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.1 diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas

dari multikolinieritas (Sunjoyo, dkk. 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

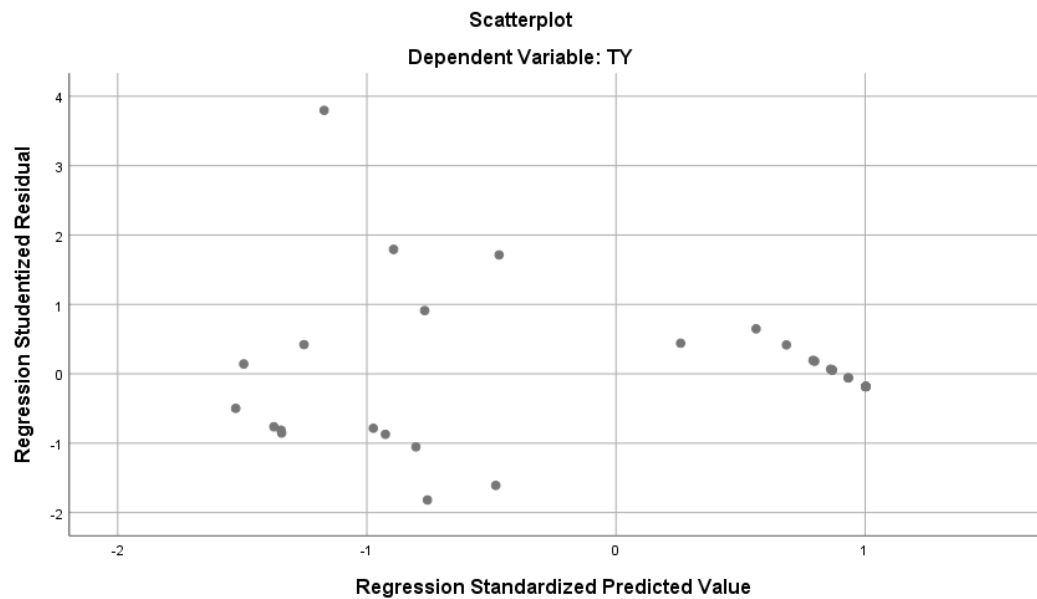
Model		Correlations	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TKSDM	.969	1.032
	TKF	.969	1.032
a. Dependent Variable: KB			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode Scatter Plot dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja bendahara dengan variabel yang mempengaruhinya yaitu kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas.

4.3.3 Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 4.14 Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.055	4.822		.219	.828
	TX1	.323	.035	.850	9.246	.000
	TX2	.186	.207	.083	.902	.374

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 1.055 + 0.323X_1 + 0.186X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta adalah 1.055 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas) bernilai (0) maka nilai variabel dependen (kinerja bendahara) sebesar 1.055 satuan.
- b. Koefisien regresi kompetensi sumber daya manusia (b_1) adalah 0.323 dan bertanda positif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.323 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompetensi sumber daya manusia dengan variabel kinerja bendahara (Y). semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia seorang bendahara maka kinerja bendahara juga akan semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi kelengkapan fasilitas (b_2) adalah 0.186 dan bertanda positif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar

0.186 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kelengkapan fasilitas dengan variabel kinerja bendahara (Y). Semakin baik kelengkapan fasilitas kepada seorang bendahara maka kinerja bendahara juga akan semakin baik.

2. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 4.15 Hasil Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.738	2.505

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.15 diatas terdapat angka R sebesar 0.868 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja bendahara dengan kedua variabel independennya sangat kuat karena berada di definisi kuat yang angkanya diatas 0,4. Sedangkan nilai R Square sebesar 0.754 atau 75.4% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja bendahara dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas sebesar 75.4% sedangkan sisanya 24.6% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3. Hasil Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian simultan ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikan F dengan nilai signifikan yang digunakan yaitu pada level $\alpha = 0,05$ (5%).

Tabel 4.16 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577.817	2	288.908	46.023	.000 ^b
	Residual	188.324	30	6.277		
	Total	766.141	32			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 diatas *anova* signifikansi sebesar 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05 yang berarti secara simultan seluruh variabel independen (kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja bendahara). Dengan demikian berarti **H1 diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara.

4. Hasil Uji – t

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikan t hitung, jika nilai signifikan < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kelengkapan Fasilitas

(X₂) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Bendahara (Y).

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H₂)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti **H₂ diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara. Nilai *t* yang bernilai 9.246 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H₃)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel kelengkapan fasilitas memiliki tingkat signifikansi sebesar 0.374 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti **H₃ ditolak** sehingga dapat dikatakan bahwa kelengkapan fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara. Nilai *t* yang bernilai 0.902 dan bertanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pengujian hipotesis dengan menggunakan program *SPSS* dan *Microsoft Excel*, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji kemaknaan signifikansi. Hasil pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kelengkapan Fasilitas Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Bendahara OPD di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara pada OPD Kabupaten Boalemo dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia dan juga kelengkapan fasilitas yang digunakan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai atau bendahara dapat diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Organisasi sektor publik dipemerintahan daerah, dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat. Pemerintah dituntut agar selalu tanggap terhadap keadaan tuntutan lingkungannya. Aspek yang bisa menjadi patokan untuk menilai kinerja pemerintah salah satunya adalah kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas. Kualitas yang minim dari sumber daya manusia pemerintahan dapat mengakibatkan kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian tujuan. Hal ini bisa dikatakan keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan dan mentalitas (moral). Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seseorang akan lebih mudah memahamai dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan kesehatan prima, yang sangat harus diperhatikan oleh semua pegawai agar dalam melaksanakan pekerjaannya tidak ada kendala. Selain itu, mentalitas (moral) yang baik sangat penting dan bisa menunjang kinerja. Disamping kompetensi sumber daya manusia, kelengkapan fasilitas kerja juga merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor

pemerintahan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Dengan demikian semakin baik kualitas sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas, maka semakin baik pula kinerja pemerintah daerah dalam hal ini bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Ni wayan sukerni (2018) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia, kelengkapan fasilitas, kondisi lingkungan kerja dan karakteristik bendahara berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara pada pemerintah Kabupaten Tabanan.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Bendahara OPD di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo. Koefisien variabel kompetensi sumber daya manusia menunjukkan arah positif terhadap kinerja bendahara dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari) 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki

nilai t 9.246 dan bertanda positif. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh bendahara maka akan semakin baik pula kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.

Kompetensi aparatur pemerintah daerah berarti kemampuan yang harus dimiliki seseorang aparatur berupa pengetahuan, keterampilan sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya. Kompetensi sangat diperlukan dalam menunjang pelaksanaan tugas demi keberhasilan organisasinya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang berada didalamnya. Dalam organisasi publik, peran SDM lebih ditekankan pada kemampuan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, sehingga organisasi tetap memiliki reputasi kinerja yang unggul dan akuntabel dimata masyarakat. Oleh karenanya, kompetensi sumber daya manusia pada setiap level manajemen menjadi urgen baik level pimpinan maupun staf pemerintahan.

Kompetensi sumber daya manusia dalam hal ini latar belakang pendidikan merupakan salah satu penunjang pegawai untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Melalui pendidikan yang semakin tinggi pegawai diharapkan mempunyai pengetahuan yang lebih baik sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Latar belakang pendidikan menjadi faktor penunjang mencapai kinerja bendahara karena tingginya tingkat pendidikan akan membantu bendahara dapat menyerap informasi

yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan. kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh bendahara akan dapat meningkatkan kinerja individu dan dapat berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Disamping latar belakang pendidikan, kompetensi sumber daya manusia berupa aspek keterampilan juga akan mempengaruhi kinerja bendahara. Aspek keterampilan ini dapat diperoleh melalui berbagai kegiatan pelatihan dalam hal ini pelatihan tentang pengelolaan keuangan. Pelatihan adalah proses pembelajaran dengan metode dan teknik tertentu. Pelatihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja bendahara. Pelatihan akan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kinerja bendahara juga dipengaruhi oleh sikap atau perilaku yang diwujudkan dalam bentuk motivasi yang merupakan sebuah proses, tujuan, arah dan ketekunan seseorang untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ika Nur Chalimah (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kelengkapan Fasilitas Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Bendahara OPD di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel

kelengkapan fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo. Koefisien variabel kelengkapan fasilitas menunjukkan arah positif terhadap kinerja bendahara dengan nilai signifikansi sebesar 0,374 (lebih besar dari) 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kelengkapan fasilitas memiliki nilai t 0,902 dan bertanda positif. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik kelengkapan fasilitas yang dimiliki oleh bendahara tidak dapat menjamin akan semakin baik pula kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.

Fasilitas kerja merupakan suatu sarana fisik yang diberikan perusahaan yang berupa perlengkapan-perengkapan untuk memberikan kemudahan dalam mendukung jalannya pelaksanaan suatu pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja. Kelengkapan fasilitas merupakan faktor pendukung terhadap kinerja individu. Kinerja individu akan dapat berpengaruh terhadap tujuan organisasi. Kelengkapan fasilitas pendukung seperti fasilitas komunikasi, fasilitas transportasi dan fasilitas teknologi informasi sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas kantor. Dengan adanya fasilitas komunikasi yang memadai dapat mempercepat informasi dan koordinasi bendahara antar OPD. Fasilitas transportasi yang memadai dapat mempercepat proses pelaksanaan tugas bendahara, begitu juga dengan

kelengkapan fasilitas teknologi dan informasi dapat membantu bendahara lebih cepat dalam melaksanakan tugas karena sudah dilakukan dengan sistem. Namun faktanya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di seluruh bendahara OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo, ternyata kelengkapan fasilitas yang didapatkan tidak serta merta dapat membuat kinerja bendahara menjadi lebih baik. Hal ini terjadi karena masih banyak bendahara yang memiliki kompetensi sumber daya manusia yang masih relatif rendah. Rendahnya kompetensi sumber daya manusia di Kabupaten Boalemo ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan para bendahara OPD yang secara umum didominasi tamatan SMA, sehingga kelengkapan fasilitas yang diberikan tidak dapat mempengaruhi kinerja bendahara secara signifikan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Nur Chalimah (2019) yang menyatakan bahwa kelengkapan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X1) dan kelengkapan fasilitas (X2) terhadap kinerja bendahara (Y) pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara pada OPD Kabupaten Boalemo. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia dan juga kelengkapan fasilitas yang digunakan.
2. Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh bendahara maka akan semakin baik pula kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.
3. Kelengkapan fasilitas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kelengkapan fasilitas

4. yang dimiliki oleh bendahara tidak dapat menjamin akan semakin baik pula kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas terhadap kinerja bendahara pada OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya perhatian yang lebih baik dari pemerintah daerah Kabupaten Boalemo menyangkut aspek sumber daya manusia terutama dari segi jenjang pendidikan bendahara, karena kemampuan SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja bendahara pada setiap OPD di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian lain dengan menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya seperti kondisi lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyah, S. & A. Nahar. (2012), Pengaruh penyajian laporan keuangan daerah dan aksesibilitas laporan keuangan daerah terhadap transparansi dan akuntabilitas laporan keuangan kabupaten jepara. *Jurnal akuntansi dan Auditing*, 8 (2), 137 - 150
- Bastian,I.(2006).Akuntansisektorpublik:Suatupengantar.
- Basri,A.F.M.,&Rivai,V.(2fO5).Performanceappraisal.Jakarta:PTRaja. GrafindoPersada.
- Bengi, N. I., & Yuliana, C. P. (2020). Analisis Ketersediaan Fasilitas Kerja di Perpustakaan Daerah Kabupaten Aceh Tengah dengan Menggunakan Pendekatan Studi Ergonomi. *Jurnal Adabiya*, 22(1), 18-40.
- B.Uno,Hamzah. (2017).TeoriMotivasidanPengukurannya(AnalisisdiBidang Pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.
- BPKP,L.A.N.(2000).Akuntabilitasdan GoodGovernance.
- Budimanta, Arif, Prasetyo, Adi, dan Rudito Bambang. 2008. Corporate Respon.sibiliy Alternari/ Cogi Pembangunan Indone.sra, Cetakan kedua. Jakarta: ICSD.
- Candra, Indrawan Dann. (2011). *Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Perusahaan*. Skripsi S-1 (Dipublikasikan),Semarang: FE-UNDIP
- Chariri, A., & Ghazali, I. (2007). Teori akuntansi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 409.
- Daerah, P.P.P.K.,&Selatan,W. K.D.K.L.(2004). Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Kalianda : Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
- Emmyah. (2009). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Thesis Program Pasca Sarjana (tidak diterbitkan). Makassar. STIA LAN.
- Fahmi,I.(2011).AnalisisLaporanKeuanganBandung:Alfabeta.
- Gary,D.(2009).Manajemen sumber daya manusia.Jakarta: EdisiKesepuluh Jilid Dna PT Indeks halaman, 46.

- Ghozali, Imam (2018). Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2002). Akuntansi keuangan daerah: akuntansi sektor publik. Salemba Empat.
- _____. (2007). Akuntansi Sektor Publik Keuangan Daerah. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2019). Akuntansi sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hevesi, G. Alan. (2005). Standard For Internal Control in New York State Government. Jakarta.
- Indonesia, P. R. (2004). Undang - Undang Republik Indonesia No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah. Jakarta : Sekretariat Negara
- Indonesia, R. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Indonesia, R. (2004). Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara. Jakarta : Sekretariat Negara.
- Indonesia, R. (2013). Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyampaian Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil : Sekretariat Negara.
- Indonesia, R. (2005). Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta : Legalitas.
- Indonesia, R. (2006). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta : Legalitas.
- Indonesia, R. (2016). Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta, Fokusmedia.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi I. Getakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Kamariah, Najmi. (2012). Capacity Building Birokrasi Pemerintah

- DaerahKabupaten/Kota Di Indonesia. Makassar : STIA-LAN.
- Mahmudi, S. (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- _____ (2007). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- (2010) Manajemen Kinerja Sektor Publik. Penerbit UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Manik, K. A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bendahara Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Samosir Dengan Motivasi SebagaiVariabel Moderating.
- Manopo, C. (2011). Competency Based Talent and Performance Management System.
- Mardiasmo,D.,&MBA,A.(2009).Akuntansi sektorpublik.Yogyakarta:Andi.
- _____ (2010).Akuntansisektorpublik.Yogyakarta:Andi.
- Mardikanto, T. (2014). CSR (Corporate Social Responsibility) : Tanggung Jawab Sosial Korporasi : Bandung. 2014,hlm.68. alfabeta.
- Marzully, N., dan P. Denies. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Corporate Social Responsibility pada Perusahaan ManufakturYang Terdaftar diBursa EfekIndonesia. *JurnalNominal* 1(1):22-34.
- Mominul Hague Talukder. Soategic Job Analysis and Competency Modeling in HRM: Lessons from Manufacturing Firms in Bangladesh. *Journal of Economicsand BehavioralStudies*. Vol. 3, 2011.(ISSN: 2220-6140).
- Nordiawan Deddi, A.(2010).Akuntansi Sektor Publik Edisi 2.Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2013, penerapan Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual Pada Pemerintah Daerah.
- Pradono, F. C. (2015). Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah: Faktor yang mempengaruhi dan Implikasi Kebijakan (Studi Pada SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 22(2).
- Pusdiklatwas,B.P.K.P.(2007).Akuntabilitasinstansipemerintah.Edisikelima.

- RI, K. D. N. (2006) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta
- RI, K. D. N. (2007). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Jakarta
- Rino, Silva. 2015. Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. *Jurnal*
- Arikunto, S. (1998). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Setiyaningrum, Ika. 2017. Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Syariah KC Kendal. *Jurnal*
- Sirait, Ganda. 2013. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 8 Bengkong Batam Batam. *Jurnal*
- Situmorang, J. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Pengelola Keuangan SKPD Dalam Penyusunan Laporan Keuangan SKPD Sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan Dengan Pengawasan Internal Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pemerintah Kabupaten Samosir.
- Sugiyono, P. D. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. R&D Bandung : Alfabeta.
- _____ (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- Sukerni, N. W., & Marhaeni, I. A. A. N. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Bendahara Serta Dampaknya Terhadap Penyerapan Anggaran Organisasi Perangkat Daerah Pada Pemerintah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2329-2356.
- Sutama. (2016). Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D. Surakarta: Fairuz Media.

Sutopo. (2006). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Surakarta : UNS.

Vince, R., & Rheny, H. (2015). Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Daerah dan Aksesibilitas Laporan Keuangan daerah terhadap Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Simalungun. *JurnalOnlineMahasiswaFakultasEkonomiUniversitas Riau*.2;(1-16)

Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*,2.

KUESIONER PENELITIAN

Setelah ini mengisi kuesioner, ditohon untuk Anda menunjukkan data di bawah ini

Nama Instansi

☒ Responden

Jenis Kelamin

☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Umur (Tahun)

☐ < 20 ☐ 20 - 35 ☐ 36 - 50 ☐ > 50

Pendidikan Terakhir

Latar Belakang Pendidikan

☐ Akuntansi ☐ Manajemen

Lainnya, sebutkan

Sebagai Bendahara
Pemerintahan

1 tahun ☐ 1 - 5 tahun ☐ 6 - 10 tahun ☐ > 10 tahun

Sebagai Bendahara

1 tahun ☐ 1 - 5 tahun ☐ 6 - 10 tahun ☐ > 10 tahun

Penelitian

DAFTAR PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian

Peneliti mengharapkan Bapak/Ibu memberikan jawaban atas pertanyaan di bawah ini sesuai dengan kondisi tempat Bapak/Ibu bekerja dengan memberikan tanda Ceklis (☐) pada tabel yang sudah tersedia dengan ini untuk 5 pilihan (option) (liberikan bobot berbeda)

Sangat setuju/ selalu (sangat positif)

Setuju/ sering (positif)

Ragu-ragu/ kadang-kadang (netral)

Tidak setuju/ jarang (negative)

Sangat tidak setuju/ Tidak pernah (sangat negative) = 1

Kuesioner

Penelitian

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN Ketersediaan Fasilitas

LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BOALEMO)

Bagian A : Koru petensi St)'M

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Pengetahuan						
1	Yang di akuntansikan dalam Akuntansi Daerah adalah APBD					
2	Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) adalah Prinsip - Prinsip akuntansi yang di terapkan dalam menyusun dan menyajikan Laporan Keuangan					
3	Saya memahami Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan dengan baik					
4	Saya memahami tugas pokok, fungsi dan uraian tugas sebagai Bendahara Pengeluaran/Bendahara Penerimaan					
5	Yang menjabat sebagai Bendahara haruslah yang berlatar belakang pendidikan akuntansi sehingga relevan dengan tugas dan fungsinya					
6	Latar belakang pendidikan dapat membentuk kepribadian dan mengembangkan wawasan bagi Bendahara					
7	Saya sering membaca literatur berupa jurnal akuntansi dan buku akuntansi dalam rangka mengaupgrade pengetahuan saya dibidang akuntansi					
8	Menurut saya, latar belakang pendidikan dapat meningkatkan kinerja Bendahara					

SUMBER :

Bagian B Kelengkapan Fasilitas

No.	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Terdapat struktur organisasi Pengelola Keuangan dalam ruangan bagian Keuangan					
2	Meja kerja, kursi kerja, lemari arsip yang disediakan sesuai kebutuhan dan berfungsi dengan baik					
3	Peralatan PC (Personal Komputer) printer yang disediakan sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi yang baik					
4	Tersedia fasilitas internet dengan kemudahan akses yang bagus					
5	Ruang kerja yang disediakan sudah sesuai dengan fungsi dan kebutuhan					
6	Penerangan yang tersedia sesuai tata letak yang baik dan pendingin udara berfungsi dengan baik					
7	Kemudahan untuk mengakses internet dan kecepatan akses dalam mengoperasikan program aplikasi SIMDA dapat menyelesaikan masalah secara cepat					

No.	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Keterampilan						
1	Saya telah mengerti peran dan fungsi yang jelas dalam pengelolaan keuangan					
2	Saya bekerja berdasarkan pedoman mengenai proses akuntansi yang telah ada					
3	Saya telah mendapatkan pelatihan untuk dapat menunjang kemampuan bekerja di bidang akuntansi					
5	Saya memahami materi materi pelatihan yang diberikan					
6	Saya memiliki pengalaman untuk menjalankan tugas di bidang akuntansi					
9	Saya sering mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan di bidang akuntansi					
10	Jika ada peraturan baru tentang keuangan daerah, pegawai bagian keuangan akuntansi mendapat sosialisasi atau diklat					

No.	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
-----	-----------------------	----	---	----	----	-----

Pep;la J.. 11

luenx eicsaixa;)
waktu dan efektif

2	Bapak/Ibu memahami Struktur organisasi pada instansi/Dinas tempat Bapak/Ibu Bekerja					
3	Saya bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai					
4	Saya menolak setiap intervensi dari atasan yang dapat menimbulkan pelanggaran terhadap peraturan.					
5	Saya menolak setiap gratifikasi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab					

```

FREQUENCIES VARIABLES=XI . 1 x 1 . 2 x 1 . 3 x 1 . 4 X1 . 5 x 1 . 6
x 1 . 7 x 1 . 8 x 1 . 9 x 1 . 10 x 1 . 11 X1 . 12 x 1 . 13 x 1 . 14
x 1 . 15 x 1 . 16 x 1 . 17 x] . 18 x 1 . 19 x 1 . 20
/ STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN
MODE SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Output Created	12-OCT-2022 19 .04.	
Comments	1	
Input	Data	D:\THIKAA\KAMPUS\TABUL ASI DATA\2022\CINTAM\DATA
MENTAH.sav	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	split File	<none>
	N of Rows in Working Data	33
File		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7X1.8 X1.9 X1.10 X1 .1 lx1.12 X1.13 X1 14 X1.15X1.16 X1.17x1.18 X1.19 X1 20 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
Elapsed Time	Time	00:00:00.02

		Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33
Valid	Missing							

Mean	5.26	5.29	5.26	5.22	3.98	503	5.26
Median	5.68	5.70	5.95	5.68	4.39	5.62	5.99
Mode							
Std. Deviation	.763	.741	.842	.758	.767	.792	.847
Variance	.583	.549	.709	.574	.589	.628	.718
Range							
Minimum							
Maximum							
Sum	174	175	174	172	131	166	174

		Statistics							
		X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33	33
	Missing								
Mean		3.98							
Median				5.60					4.90
Mode									
Std. Deviation	-.805	.800	.805	.856	Variance .708	.628	.648	.640	.648
Range									
Minimum									
Maximum									

		Statistics						
		X1.20						
	Valid							
	Missing							
Mean								
Median								
Mode								
Std. Deviation								
Variance								
Range								
Minimum								
Maximum								
		.824		809				
		.680				.596		

Frequency Table

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3			
				100.0
Total	33	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	24.2	24.2
	6	25	75.8	100.0
Total	33	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid percent	XI.3 Cumulative Percent
Valid	1		3.0	3.0
3		3.0	39.4	42.4
4	13	39.4	57.6	100.0
6	19	57.6	100.0	
Total	33	100.0		

XI .4

	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
lid4	9	27.3	27.3	27.3
6	24	72.7	72.7	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1.5				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	6.1	6.1	6.1
	3	18.2	18.2	24.2
	4	75.8	75.8	100.0
Total	33	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36.4	36.4	36.4
	6	63.6	63.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1.7				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3.0	3.0	3.0
	3	42.4	42.4	45.5
	4	54.5	54.5	100.0
	6			
Total	33	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6.1	6.1	6.1
	3	3.0	3.0	9.1
	3	27.3	27.3	36.4
	5	63.6	63.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1.9				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4		36.4		36.4
	6	12	63.6	36.4	100.0
	Total	21	100.0	63.6	
		33		100.0	

XI.IO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	42.4	42.4	42.4
	6	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

XI.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	39.4	39.4	39.4
	6	20	60.6	60.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

XI.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	42.4	42.4	42.4
	6	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0
	1	3	9.1	9.1	12.1
	3	0	0.0	0.0	12.1
	4	12	36.4	36.4	48.5
	5	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Total33 100.0

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	2	6.1	6.1	9.1
	4	10	30.3	30.3	39.4
	5	20	60.6	60.6	100.0
		100.0			
					Total33 100.0

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid					3.0
	3	1	3.0	3.0	36.4
	4	11	33.3	33.3	100.0
	6	21	63.6	63.6	
	Total	33	100.0	100.0	

		Frequency	Xl.16	Valid	Cumulative Percent
Valid					33.3
	4	11	33.3	33.3	100.0
	6	22	66.7	66.7	
	Total	33	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid	cent	Cumulative Percent
Valid					45.5	45.5
	4	15	45.5		54.5	100.0
	6	18	54.5		100.0	
	Total	33	100.0			

X1.18

		Frequency	Percent	Valid	Cumulative Percent
Valid	4	10	30.3	30.3	30.3
	6	23	69.7	69.7	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.19

		Frequency	Percent	Valid	Percent	Cumulative
Valid	2	1	3.0	3.0	3.0	3.0
	10	30.3	30.3	33.3	52.2	66.7
	66.7	66.7	100.0			
Total						33
		100.0	100.0			

X1.20

		Frequency	Percent	Valid	Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.0	3.0	3.0	3.0
	2	3	9.1	9.1	12.1	
	3	8	24.2	24.2	36.4	
	4	21	63.6	63.6	100.0	
Total						33
		100.0	100.0			

Frequencies

		Statistics						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		
N	Valid	Valid	33	33	33	33	33	33

Missing											
Mean	5.03	5.09	5.22	4.98	5.09	5.03	5.22	Median	5.62	5.64	5.68
											561
						5.64	5.62	5.68			
Mode											
Std. Deviation	.792	.783	.758	.800	.783	.792	.758	Variance	.628	.613	.574
Range											
Minimum											
Maximum											
Sum			166		168		172		164	168	172

Frequency Table

X2.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid	12	36.4	36.4	36.4
		63.6	63.6	100.0
Total		100.0	100.0	

X2.2				
	Frequency	Percent	Valid	Cumulative
Valid		33.3	33.3	33.3
				100.0
Total		100.0	100.0	

X2.3				
	Frequency	percent	Valid	Cumulative
			Percent	

Valid	4	9	27.3	27.3	27.3
	6	24	72.7	72.7	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	39.4	39.4	39.4
	6	20	60.6	60.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	33.3	33.3	33.3
	6	22	66.7	66.7	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	36.4	36.4	36.4
	6	21	63.6	63.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	27.3	27.3	27.3
	6	24	72.7	72.7	100.0

```

FREQUENCIES VARIABLES=YI Y2 Y3 Y4
/ STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM
/ ORDER=ANALYSIS .

```

Frequencies

Notes

Output Created

12-OCT-2022 19.05.3

Comments

Data

D:\THIKAA\KAMPUS\TABUL

ASI

DATA\2022\CINTAMI\DATA

MENTAH.sav

Active Dataset

DataSet1

Filter

Weight

<none>

split File

<none>

N of Rows in Working Data

33

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values
are treated as missing.

Cases Used

Statistics are based on all
cases with valid data.

Syntax

FREQUENCIES

VARIABLES=YI Y2 Y3 Y4

ISTATISTICS=STDDEV

VARIANCE RANGE

MINIMUM MAXIMUM

MEAN

MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Resources

Processor Time

00:00:00.00

Elapsed Time

00:00:00.00

Time

Mean

5.03

4.92

4.82

4.98

Median

5.62

5.60

5.60

5.44

N

Valid

33

33

33

33

Missing

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4
Mode	6	6	6	5
Std. Deviation	.792	.805	.810	.788
Variance	.628	.648	.656	.621
Range	2	2	2	2
Minimum	4	4	4	3
Maximum	6	6	6	5
Sum	166	162	159	164

Frequency Table

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
6	12	36.4	36.4	36.4
6	21	63.6	63.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
6	19	57.6	57.6
Total	33	100.0	100.0
Valid 4	14	42.4	42.4
Valid 19	57.6	57.6	100.0
Total	33	100.0	100.0
Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4	16	48.5	48.5	48.5
	6	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	pe rcent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.1	6.1
	4	7	21.2	27.3
	5	24	72.7	100.0
	Total	33	100.0	


```

REGRESSION / DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE / STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
ZPP /CRITERIA=PIN(.05)POUT (. 10) /NOORIGIN / DEPENDENT TY /METHOD=ENTER TX 1 TX2 / SCATTERPLOT= ( *SRES
*ZPRED)
/ RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM (ZRESID) NORMPROB (ZRESID) .

```

Regression

Notes		
Output Created		12-OCT-2022 19:03:1
Comments		
	Data	D:\THIKAA\KAMPUS\TABUL ASI DATA\2022\CINTAMI\DATA MENTAH.sav
	Active Dataset	DataSet1 <none> <none>
	split File	<none>
	N of Rows in Working Data	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	
		User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(. 10)

/NOORIGIN
/DEPENDENT TY
/METHOD=ENTER TXI
TX2

/SCATTERPLOT=(*SRESID
,*ZPRED)

'RESIDUALS DURBIN
HISTOGRAM(ZRESID)
NORMPROB(ZRESID).

Resources	Processor Time	00:00:01.47
		00:00:01.34
	Elapsed Time	
	Memory Required	4144 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	664 bytes

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
	35.66	4.893	33
TXI	95.59	12.858	33
TX2			33

Correlations				
		TY	TX1	TX2
Pearson Correlation		1.000	.865	.232
	TXI	.865	1.000	.175
	TX2	.232	.175	1
Sig. (1-tailed)			.000	.097
	TX 1	.000		.165
	TX2	.097	.165	
		33	33	33
	TXI	33	33	33
	TX2	33	33	33

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX2, TX1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: TY

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	FChange	df1
1	.868a	.754	.738	2.505	.754	46.023	2

Model Summary ^b

Model	df2	Sig. F Change	Change Statistics	
1	30	.000		

a. Predictors: (Constant), TX2, TX 1

b. Dependent Variable: TY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577.817	2	288.908	46.023	.000b
	Residual	188.324	30	6.277		
	Total	766.141	32			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), T)Q, TXI

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Correlations
--	-----------------------------	---------------------------	--------------

Model		Std. Error	Beta		Sig.	Zero-order
1	(Constant)	1.055	4.822		.219	.828
	TXI	.323	.035	.850	9.246	.000
	TX2	.186	.207	.083	.902	.374

		Coefficients ^a		Correlations	
Model		part		Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	TX 1	.860	.837	.969	1.032
	TX2	.163	.082	.969	1.032

a. Dependent Variable: TY

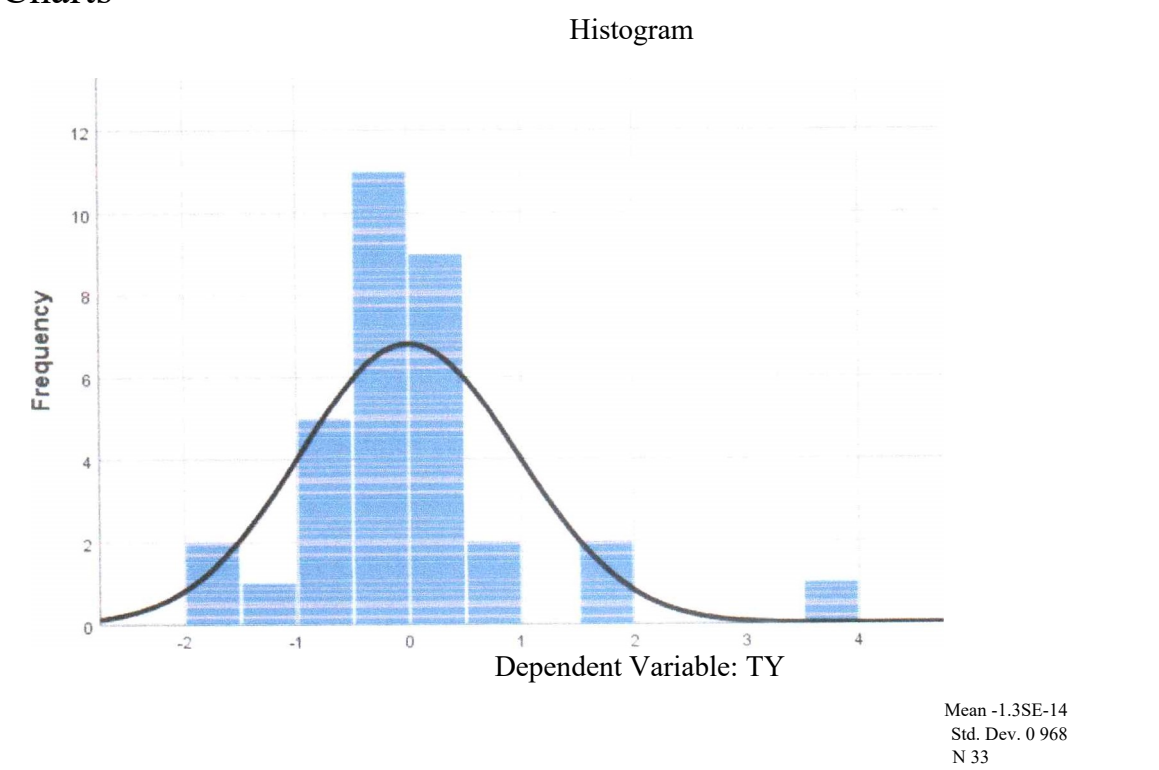
Collinearity Diagnostics ^a						
		Variance Proportions				
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index (Constant)	TXI	TX2	
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.000	15.533	.02	.83	.32
	3	.005	23.771	.97	.17	.68

a. Dependent Variable: TY

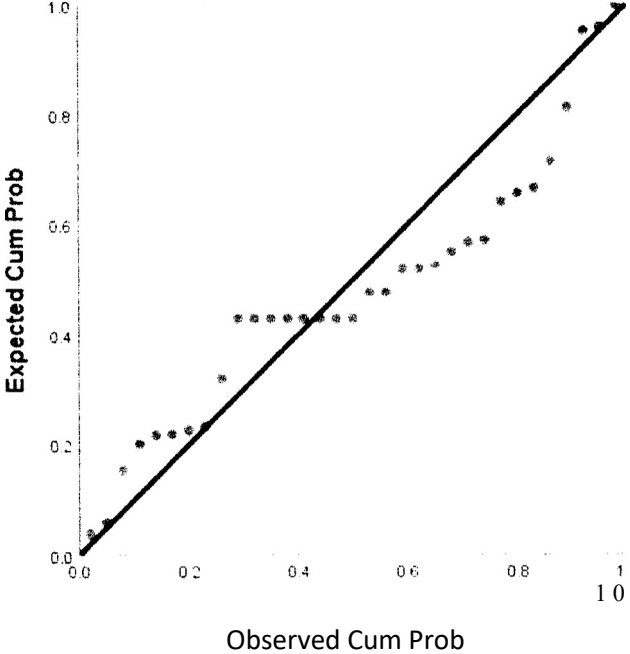
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.17	39.92	35.66	4.249	33
Std. Predicted Value	-1.526	1.002	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.487		.736	.175	33
Adjusted Predicted Value	29.19	39.96	35.63	4.268	33
Residual	-4.444	8.797	.000	2.426	33
Std. Residual	-1.774	3.511	.000	.968	33

Stud. Residual	-1.819	3.797	.005	1.021	33
Deleted Residual	-4.671	10.289	.028	2.700	33
Stud. Deleted Residual	-1.896	5.180	.048	1.206	33
Mahal. Distance	.241	6.506	1.939	1.498	33
Cook's Distance	.000	.815	.039	.141	33
Centered Leverage Value	.008	.203	.061	.047	33
a. Dependent Variable: TY					

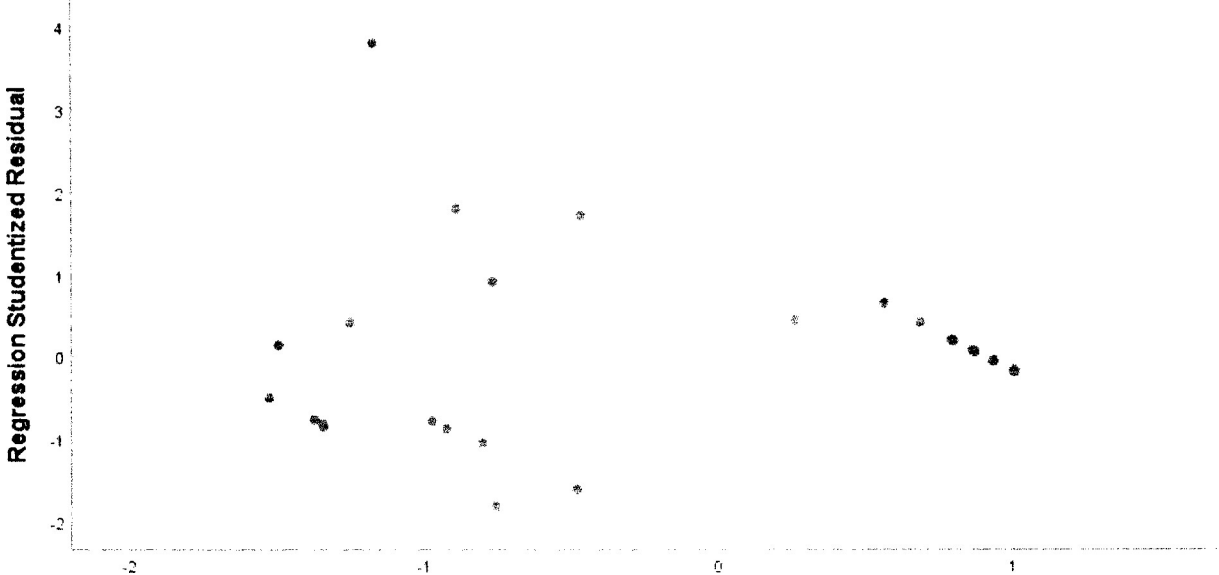
Charts



Regression Standardized Residual
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: TY



Scatterplot
Dependent Variable: TY



Regression Standardized Predicted Value

RELIABILITY

```
/VARIABLES=XI . I x 1 .2 x 1 . 3 x 1.4 x]. 5 X1 . 6 x 1 .7 X1 . 8 x 1 . 9 x 1
. 10 x 1 . 11 x 1 . 12 X1 . 13
X1 .14 X1 s 15 X1 . 16 1.17X1 . 18 X 1 . 19 X1 .20 TX1/SCALE ( 'ALL VARIABLES'
) ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created
Comments

12-OCT-2022 18.57.4

Input

Data

D:\THIKAA\KAMPUS\TABUL

ASI

DATA\2022\CINTAMI\DATA

MENTAH.sav

DataSet1

Active Dataset

Filter

Weight

<none>

split File

<none>

N of Rows in Working Data
File

33

Matrix Input

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values
are treated as missing.

Cases Used

Statistics are based on all
cases with valid data for all
variables in the procedure.

Syntax

RELIABILITY

[VARIABLES=XI.I XI.2

XI.3XI 4XI.5 XI.6XI.7

1.8 XI.9XI.10 XI.11XI.12

XI.13 XI 14XI.15XI.16

X1.17X1.18 X1.19X1.20
TXI
[SCALE('ALL VARIABLES')
ALL
IMODEL=ALPHA.

Resources	Processor Time	00:00:00.00
Elapsed Time	Time	00:00:00.05

Scale. • ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.767	21	

/SCALECALL VARIABLES)
ALL
/MODEL=ALPHA.

Resources	Processor Time
	Elapsed Time

```

/ VARIABLES=X2 . 1 X2.2 X2.3 X2 . 5
X2 . 6 TX2 /SCALE ( 'ALL VARIABLES' )
ALL

/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes		
Output Created .		12-OCT-2022 18.58.2
Comments		
Input	Data	D:\THIKAA\KAMPUS\TABUL ASI DATA\2022\CINTAMI\DATA MENTAH.sav
	Active Dataset	Dataset1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2
		00:00:00.00
	<u>Time</u>	<u>00:00:00.11</u>
	/SCALECALL VARIABLES)	
	ALL	
	/MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	
	Elapsed Time	

RELIABILITY

X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7
-rx2

/SCALECALL VARIABLES)
ALL
/MODEL=ALPHA.

Resources

Processor Time
Elapsed Time

RELIABILITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a		
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

	.806	8
/ VARIABLES=Y1 Y2 Y 3 Y4 TY / SCALE ('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.		

Reliability

Notes

Output Created	12-OCT-202218:58:5	
Comments		
	Data	D:\THIKAA\KAMPUS\TABUL ASI DATA\2022\CINTAMI\DATA MENTAH.sav
		/SCALECALL VARIABLES) ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	
	Elapsed Time	

	Active Dataset	DataSet1	
		<none>	
	Weight	<none>	
	split File	<none>	
	N of Rows in Working Data		33
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4	

00:00:00.00

Elapsed Time00:00:00.03

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excludeda		
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

/SCALECALL VARIABLES)
ALL
/MODEL=ALPHA.

Resources	Processor Time
	Elapsed Time

Reliability Statistics

.769	5
------	---

/SCALECALL VARIABLES)
ALL
/MODEL=ALPHA.

Resources

Processor Time
Elapsed Time

```
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 TY /SCALE (
'ALL VARIABLES' ) ALL /MODEL=ALPHA.
```

ASI

DATA\2022\CINTAMI\DATA

MENTAH.sav

D

a

t

a

S

e

t

1

<

n

0

n

e

>

<none>

33

Reliability

Notes

Output Created.

Comments

Input

Data

Active Dataset Filter

Weight

Split File

N of Rows in Working Data

File

Matrix Input

Missing Value Handling

Definition of Missing

Cases Used

Syntax

User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

12-OCT-2022 18:58:58

D:\THIKAA\KAMPUS\TABUL

/SCALECALL VARIABLES)

ALL

```

/MODEL=ALPHA.

```

Resources

Processor Time

Elapsed Time

RELIABILITY [VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4

00:00:00.00

Time 00:00:00.03

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a		.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

.769	5

/SCALECALL VARIABLES)
ALL
/MODEL=ALPHA.

Kompetensi SDM
b). Keterampilan

No. Responden	a) Pengetahuan							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	4	4	4	4
3	4	5	4	5	5	4	4	2
4	5	5	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	4	5	2	4	5	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	5	5	4	5
9	5	4	4	5	5	5	4	5
10	5	5	4	4	5	4	4	4
11	5	5	5	5	4	4	4	4
12	5	5	4	4	5	4	4	4
13	5	4	5	5	2	5	4	2
14	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	4	4	4	5	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	5	4	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	5	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	4	5	4	4	3	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5

Kompetensi SDM
b). Keterampilan

No. Responden	Jawaban Responden							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	3	3	3	3
9	5	4	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	2	2	2	2
14	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	4	4	3	3	4	4
22	5	4	4	4	4	4	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5

Kompetensi SDM
b). Keterampilan

No. Responden	Jawaban Responden							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	5	2	1	1	1
14	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5

Kompetensi SDM
b). Keterampilan

No. Responden	Jawaban Responden							
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	4	4	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	5
13	4	4	5	4	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5

Kompetensi SDM
b). Keterampilan

No. Responden	Jawaban Responden							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	5	2	1	1	1
14	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5

Kompetensi SDM
b). Keterampilan

No. Responden	Jawaban Responden							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	5	2	1	1	1
14	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	5	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5

冊 冊 𠔁職冊 職冊 冊 冊

冊 職冊 冊 翳朋 冊

冊 冊 斐冊冊冊 斐

諸冊 彙冊 職冊 冊 冊 冊

冊 冊 冊 冊 翫 冊
 嫺 翫 冊 冊 弼 冊 冊
 嫺 冊 冊 冊 翫 品 翫 冊
 職 冊 冊 職 冊 冊 冊 冊
 冊 職 冊 冊 冊 翫 冊 翫

冊 冊 冊 翫
職 朋 冊 冊 嫺 翫 冊 冊
嫺 職 冊 冊 翫 冊 職 冊 冊
翫 冊 嫺 冊 冊 冊 冊 翫 冊
冊 職 冊 冊 職 冊 翫 朋 朋 冊

盟職冊翬職冊冊職冊

。冊 冊 冊 冊 翡冊 翡
冊 翡冊 冊 冊 冊 翡冊

CORRELATIONS

```
/ VARIABLES=XI . I X1.2x 1 . 3 x 1 . 4 x 1 . 5 x 1 . 6 X1 . 7 x] . 8 x 1 . 9  
x 1 . 10 x 1 . 11 x 1 . 12 x 1 . 13 x 1 . 14 x 1 . 15 x 1 . 16 x 1 . 17 x 1 .  
18 x 1 . 19 x 1 . 20 TX 1 / PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE .
```

Correlations

Notes		
Output Created		12-OCT-2022 18.55.2
Comments		
Input	Data	D:\THIKAA\KAMPUS\TABUL ASI DATA\2022\CINTAM\DATA MENTAH.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS [VARIABLES=XI.I X1.2 . 4 X 1 . 5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12

XI.13 XI.14 XI.15 XI.16

XI.17 XI.18 XI.19 XI.20

0

TX 1

/PRINT=TWOTAIL

NOSIG

[MISSING=PAIRWISE.

Resources

Processor Time

00:00:00.08

Elapsed Time

00:00:00.14

[DataSet1]

D:

\

HIKAA\KAMPUS\TABULASI DATA\2022\CINTAMI\DATA\MENTAH.sav

Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
XI.1 Pearson Correlation	1	.67	.54	.61	.26	.46	.39	.44	.59	.51	.55	.51	.47	.33	.60	.64	.47
				.4	.8	.4**							.6	.4	.9**		
Sig. (2-tailed)		.00	.00	.00	.13	.00	.02	.0000	.0000	.00	.00	.00	.00	.05	.00	.00	.00
	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
XI.2 Pearson Correlation	.67	1	.43	.60	.32	.16	.52	.28	.45	.51	.55	.51	.51	.46	.49	.50	.62
	.6**		.2*6"	.8	.0	.4**	.3										
Sig. (2-tailed)	.00		.01	.00	.06	.37	.00	.1100	.00	.0000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
XI.3 Pearson Correlation	.54	.43	1	.72	.36	.74	.75	.53	.63	.73	.68	.73	.64	.55	.71	.69	.67
	.3**	.2*		.5**3*4**n													
Sig. (2-tailed)	.00	.01		.00	.03	.00	.0000	.00	.00	.00	.0000	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
XI.4 Pearson Correlation	.61	.60	.72	1	.19	.52	.56	.35	.52	.43	.76	.71	.52	.48	.80	.72	
	.4**				.1	.52	.56	.35	.52	.43	.76	.71	.52	.48	.80	.72	
Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00		.27	.00	.00	.04	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
XI.5 Pearson Correlation	.26	.32	.36	.19	1	.40	.43	.63	.47	.63	.48	.44	.65	.45	.26	.44	.48
	.8					.40	.43	.63	.47	.63	.48	.44	.65	.45	.26	.44	.48

		Sig.	.13	.06	.03	.27		.02	.01	.00	.00	.00	.01	.00	.00			
		(2-tailed)	2									.00				.14	.01	.00
XI .6	Pearson Correlatio		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
			.46	.16	.74	.52	.40	1	.69	.64	.60	.62	.68	.75	.63	.51	.62	.66
			4**															
		Sig.	.00	.37	.00	.00	.02		.00	.00	.00	.00						
		(2-tailed)	6										.00	.00	.00	.00	.00	.00
XI .7	Pearson Correlatio		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
			.39	.52	.75	.56	.43	.69	1	.52	.58	.79	.85	.90	.83	.83	.77	.53
			5*															.62
		Sig.	.02	.00	.00	.00	.01	.00		.00	.00	.00						
		(2-tailed)	3										.00	.00	.00	.00	.00	.00
XI .8	Pearson Correlatio		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
			.44	.28	.53	.35	.63	.64	.52	1	.73	.72	.62	.68	.70	.58	.40	.50
			9**															.59
		Sig.	.00	.11	.00	.04	.00		.00									
		(2-tailed)	9					.00					.00	.00	.00	.00	.02	.00
XI .9	Pearson Correlatio		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
			.59	.45	.63	.52	.47	.60	.58	.73	1	.75	.68	.75	.74	.73	.61	.80
			5**															.70
		Sig.	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00								
		(2-tailed)	0			.00						.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
XI .1	Pearson Correlatio		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
			.51	.51	.73	.43	.63	.62	.79	.72	.75	1	.68	.75	.78	.67	.61	.69
			2**															.69
On																		
			.00	.00	.00	.01	.00		.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00
		(2-tailed)	2															
XI .1	Pearson Correlatio		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
			.55	.55	.68	.76	.48	.68	.85	.62	.68	.68	1	.93	.85	.83	.90	.61
			2															.63
		Sig.	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00		.00	.00	.00	.00	.00	
		(2-tailed)	1							.00								.00

		.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33
XI .1	Pearson Correlatio	.512**	.51	.73	.71	.44	.75	.90	.68	.75	.75	.93	1	.88	.87	.84	.69	.69
	Sig. (2-tailed)	.002	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00		.00
																		.00
XI .1	Pearson Correlatio	.476**	.51	.64	.52	.65	.63	.83	.70	.74	.78	.85	.88	.1	.92	.71	.59	.66
	Sig. (2-tailed)	.005	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00						.00	.00		.00
										.00							.00	.00
XI .1	Pearson Correlatio	.334	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33	.33
	(2-tailed)	.057	.00	.00		.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00			.00	.00	.00
XI .1	Pearson Correlatio	.609**	.49	.71	.80	.26	.62	.77	.40	.61	.61	.90	.84	.71	.70	1	.66	.57
	(2-tailed)	.000	.00	.00	.00	.14	.00		.02	.00		.00	.00	.00	.00		.00	.00
XI .1	Pearson Correlatio	.643**	.50	.69	.72	.44	.66	.53	.50	.80	.69	.61	.69	.59	.46	.66	.1	
	(2-tailed)	.000	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.00	.00		.00		.00	.00	.00		
XI .1	Pearson Correlatio	.475**	.62	.67	.67	.48	.57	.62	.59	.70	.69	.63	.69	.66	.56	.57	.77	.1
	Sig. (2-tailed)	.005	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00		.00		.00	.00	.00	.00	
XI .1	Pearson Correlatio	.558**	.39	.64	.63	.49	.59	.49	.56	.59	.63	.54	.63	.56	.42	.61	.79	

		.00	.02	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.01	.00	.00	
	Sig.	1						.00	.00	.00							.00
	(2-tailed)																
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
XI	Pearson	.30	.53	.47	.61	.52	.44	.63	.69	.66	.67	.72	.79	.76	.74	.56	.61
.1	Correlatio	9	4														.74
		.08	.00	.00		.00	.01						.00	.00	.00		
	Sig.	0			.00			.00				.00				.00	.00
	(2-tailed)											.00					.00
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
XI	Pearson	.48	.57	.59	.64	.36	.52	.65	.76	.62	.57	.78	.82	.77	.72	.59	.46
.2	Correlatio	6															.62
O	n																
		.00	.00	.00	.00	.03	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	Sig.	4															
	(2-tailed)																
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TX	Pearson	.65	.63	.81	.76	.58	.74	.84	.75	.83	.85	.90	.94	.90	.81	.82	.80
1	Correlatio																.82
		.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00				.00	.00	.00	.00	.00
	Sig.																
	(2-tailed)																
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

		Correlations			
		XI.18	XI.19	XI.20	
XI.1	Pearson Correlation		309		
	Sig. (2-tailed)	.001	.080	.004	.000
		33			
XI.2	Pearson Correlation	396*	534'	570"	
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.001	.000
		33			

X1.3	Pearson Correlation	.648**	.478**	.595**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000
	N	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	.633**	.616**	.648**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	.491**	.525**	.365*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.037	.000
	N	33	33	33	33
X1.6	Pearson Correlation	.598**	.441*	.523**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.002	.000
	N	33	33	33	33
X1.7	Pearson Correlation	.492**	.631**	.655**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
X1.8	Pearson Correlation	.562**	.699**	.765**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
X1.9	Pearson Correlation	.598**	.662**	.626**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
X1.10	Pearson Correlation	.635**	.677**	.577**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
X1.11	Pearson Correlation	.548**	.727**	.780**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
X1.12	Pearson Correlation	.635**	.794**	.824**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
X1.13	Pearson Correlation	.561**	.769**	.773**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
X1.14	Pearson Correlation	.423*	.748**	.728**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33
X1.15	Pearson Correlation	.611**	.563**	.599**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000

		33	33	33	33
6	Pearson Correlation	.793"		.464*	.807*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000
		33	33	33	33
XI.17	Pearson Correlation	.722*	.746"		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
		33	33	33	33
XI .18	Pearson Correlation				.755"
	Sig. (2-tailed)			.005	.000
		33	33	33	33
XI 19	Pearson Correlation	.67T*		.796"	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
		33	33	33	33
0	Pearson Correlation		.796"		-.813"
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000
		33	33	33	33
TXI	Pearson Correlation		.819**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*.Correlation is significant at the 0 05 level (2-tailed).

```

CORRELATIONS
/
VARIABLES=
X2
.1
X2.2 X2.3
X2
5
X2.
6
TX2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

	MENTAH.sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS [VARIABLES=X2.1 X2.2 .3 X2.4X2.5 X2.7 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	
	Notes	
Output Created		12-OCT-2022 18.56. 1
Comments		
Input	Data	D:\THIKAA\KAMPUS\TABUL ASI DATA\2022\CINTAMI\DATA
	Elapsed Time	00.-00:00.03

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	00:00:00.03 X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	.668**	.669**	.809**	.668**	.869**
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
2.2	Pearson Correlation	.668**					
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
2.3	Pearson Correlation	.669**	.722*	1	.760**	.	
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
2.4	Pearson Correlation	.809**	.745**	.760**		..	.938**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
2.5	Pearson Correlation	.668"	.			1	.802*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
.6	Pearson Correlation			**	.938"	.802"	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
2.7	Pearson Correlation	.669"	.	**	.760"	.	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
TX2	Pearson Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33

Correlations

			X2.7	TX2
X2.1	Pearson Correlation		.669"	.856"
	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	Pearson Correlation	.860**	Sig. (2-tailed)	.000 .000
	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
X2.4	Pearson Correlation		.760"	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
X2.5	Pearson Correlation		.722*"	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
X2.6	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
X2.7	Pearson Correlation			
	Sig. (2-tailed)			.000

TX2	Pearson Correlation	.881 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C O R R E L A T I O N S

```
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE .
```

	Active Dataset	MENTAH.sav DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	< none>	
	split File		
	N of Rows in Working Data File		33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	

Syntax

CORRELATIONS

[VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Resources

Processor Time

Correlations

Notes

Output Created

12-OCT-2022 18.56.5

Comments

Input

Data

D:\THIKAA\KAMPUS\TABUL

ASI

DATA\2022\CINTAMI\DATA

Elapsed Time^{le}

00:00:00.30

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.371*	.401*	.306	.761**
	Sig. (2-tailed)					.000
2	Pearson Correlation				.340	.
	Sig. (2-tailed)	.034		.409		.000
3	Pearson Correlation					
	Sig. (2-tailed)		.409		.400	.000
					00:00:00.02	
4	Pearson Correlation	.306	.340			
	Sig. (2-tailed)			.400		.000
Y	Pearson Correlation	..	.683**	.		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
Jln. Trans Sulawesi Desa Lamu Kec. Tilamuta Kode Pos 96263



REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor: 800/BPBD/ 65/X/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : **Ir. MANS MOPANGGA**
Jabatan : Kepala Pelaksana BPBD Kab. Boalemo
Alamat : Desa Lamu Kec. Tilamuta Kab. Boalemo

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boalemo yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kelengkapan Fasilitas Terhadap Kinerja Bendahara (Studi Pada Organisasi Pemerintah Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo)**" kepada:

2. Nama : CINTAMI ONDANG DAUD
NIM : E1119095
Program Studi : Akuntansi
Fak/Prodi : Fakultas Ekonomi/Akuntansi

Demikian rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

**KEPALA PELAKSANA BPBD
KABUPATEN BOALEMO**



Ir. MANS MOPANGGA
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP: 19650418 200005 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO

KANTOR CAMAT TILAMUTA

Jln. Tirta Ds. Modelomo Telp. (0443) 211171

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/Kec Til/ 273 / X/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : PITER RAMLI AMBO,S.Sos
Jabatan : Sekcam Tilamuta
Alamat : Kantor Camat Tilamuta

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Kantor Camat Tilamuta Kabupaten Boalemo yang berjudul **"PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KELENGKAPAN FASILITAS TERHADAP KINERJA BENDAHARA (STUDI PADA ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BOALEMO"** Kepada :

Nama : CINTAMI ONDANG DAUD
Nim : E1119059
Angkatan : 2019
Program Studi : Akuntansi
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi / Akuntansi

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Tilamuta, 10 Oktober 2022
Mengetahui
SEKCAM TILAMUTA

PITER RAMLI AMBO,S.Sos
NIP. 19690904 200604 1 014



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
DINAS KESEHATAN

Jl. Tirta Desa Modelomo Kec. Tilamuta
Website : www.dikes.boalemokab.go.id Email : dikes.boalemo@gmail.com



REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 800/DIKES/3869/X/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sutriyani Lumula, SST, M. Kes
Nip. : 19740310 199212 2 001
Jabatan : Kepala Dinas Kesehatan Kab. Boalemo

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian Di Dinas Kesehatan Kab. Boalemo yang berjudul 'PENGARUH KEMPOTENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KELENGKAPAN FASILITAS TERHADAP KINERJA BENDAHARA' selama 3 bulan (01 Agustus s/d 31 Oktober 2022) kepada :

Nama : Cintami Ondang Daud
NIM : E1119059
Angkatan : 2019
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Fakultas Ekonomi / Akuntansi

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya

Tilamuta, 5 Oktober 2022
KEPALA DINAS

Hj. SUTRIYANI LUMULA, SST, M. Kes
Nip. 19740310 199212 2 001



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
DINAS PENDIDIKAN KEMUDAAN DAN OLARAGA

(Jl. Dars series No. 1 Desa Pangajene, kec. Tilamuta 04 Telp (0443) 31035

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : *600/1002* DIKPORA/X/2022

Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : **Drs. H. IRWAN DAI, M.Pd**
Jabatan : Kepala Dinas
Instansi : Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Boalemo

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Boalemo yang berjudul " Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kelengkapan Fasilitas Terhadap Kinerja Bendahara" (Studi Pada Organisasi Pemerintah Daerah) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo kepada :

Nama : CINTAMI ONDANG DAUD
NIM : U1119059
Angkatan : 2019
Program Study : AKUNTANSI
Fakultas/ Jurusan : FAKULTAS EKONOMI

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk di gunakan seperlunya.

Tilamuta, Oktober 2022

Mengetahui
KEPALA DINAS

Drs. H. IRWAN DAI, M.Pd
NID 19651123 199303 1 006



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
DINAS PANGAN

Alamat: Jl. Merdeka Desa Limbato Kecamatan Tilamuta

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 526 / 102 / 021 / X / 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ir. ROSMAN MANTU
Jabatan : Sekretaris
Alamat : Dinas Pangan Kabupaten Boalemo

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Dinas Pangan Kabupaten Boalemo yang berjudul "PENGARUH KOMPOTENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KELENGKAPAN FASILITAS TERHADAP KINERJA BENDAHARA (STUDI PADA ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BOALEMO)" Kepada :

Nama : CINTAMI ONDANG DAUD
Nim : E1119059
Angkatan : 2019
Program : Akuntansi
Fakultas / Jurusan : Fakultas Ekonomi / Akuntansi

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Tilamuta, 07 Oktober 2022

SEKRETARIS

Ir. ROSMAN MANTU

NIP. 19650728 200501 1 005



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KEHUTANAN
Alamat : Jln. Nani Wartabone Kecamatan Tilamuta Kabupaten Boalemo



REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 660 / DLHK / 109 / X / 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ismet Nono, S.pd
Jabatan : Kepala Dinas
Alamat : Desa Piloliyanga Kec.Tilamuta Kab Boalemo

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Boalemo, yang berjudul **"PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KELENGKAPAN FASILITAS TERHADAP KINERJA BENDAHARA (STUDI PADA ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BOALEMO)"** Selama 3 Bulan (01 Agustus 2022 s/d 31 Oktober 2022) Kepada :

Nama : Cintami Ondang Daud
Nim : E21119059
Angkatan : 2019
Program Studi : Akuntansi
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi / Akuntansi

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk di gunakan seperti nya.

Tilamuta, 4 Oktober 2022

Mengetahui

Kepala Dinas

ISMET NONO, S.PD

NIP. 19650105 198601 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Alamat: Jl. H. Thoyib Mok. Gobel Kjt. Tiliamuta Kab. Boalemo Telp/Fax(0443) 210874

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 005/DPK/161 /X/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUHARTO ISMAIL, S.Pd
Jabatan : Sekretaris
Alamat : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Boalemo

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Boalemo yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KELENGKAPAN FASILITAS TERHADAP KINERJA BENDAHARA (STUDI PADA ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BOALEMO" Kepada :

Nama : CINTAMI ONDANG DAUD
Nim : E1119059
Angkatan : 2019
Program Studi : Akuntansi
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi / Akuntansi

Demikian Rekomendasi ini diberikan Kepada yang bersangkutan untuk di gunakan seperlunya.

Tiliamuta, Oktober 2022

Mengetahui
SEKRETARIS

SUHARTO ISMAIL, S.Pd
NIP. 19661221 199005 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
Alamat : Jl. Balombo Desa Pilolianga Kec. Tilamuta email : humatnnaker@gmail.com

REKOMENDASI PENELITIAN
NOMOR : 000 /DT-TK/ 145 / X/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ANDI FAISAL HURUDJI ,S.PI
Jabatan : Kepala Dinas
Alamat : Jl. Balombo Desa Pilolianga Kec. Tilamuta

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boalemo yang berjudul **"PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KELENGKAPAN FASILITAS TERHADAP KINERJA BENDAHARA (STUDI PADA ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH DILINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BOALEMO) "**
Kepada :

Nama : CINTAMI ONDANG DAUD
Nim : E1119059
Angkatan : 2019
Program Studi : Akuntansi
Fakultas/Jurusan: Fakultas ekonomi/Akuntansi

Demikian Rekomendasi ini di berikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya

Tilamuta Oktober 2022

KEPALA DINAS


ANDI FAISAL HURUDJI, S.PI
NIP. 197705022005011013



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Jln. Baimoba Desa Pitoliyanga Kec. Tilamuta Kab. Boalemo Prov. Gorontalo

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR 305 / 160KFS/H-KOM/X/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Teguh Jatmika
Jabatan : Kepala Dinas
Alamat : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Boalemo

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Boalemo yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KELENGKAPAN FASILITAS TERHADAP KINERJA BENDAHARA (STUDI PADA ORGANISASI PEMERINTAHAN DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BOALEMO " Kepada :

Nama : CINTAMI ONDANG DAUD
NIM : E1119059
Angkatan : 2019
Program Studi : Akuntansi
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi / Akuntansi

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tilamuta, 07 Oktober 2022

KEPALA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BOALEMO

Drs. TEGUH JATMIKA
NIP. 19690725 199404 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
Jln. Merdeka, Tilamuta ☐ (0443) 211174

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 800/231/BKAD/ X /2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. Mohammad Taufik Kumali, M.M
NIP : 19691114 199010 1 001
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Utama Muda, IV/c
Jabatan : Kepala Badan Keuangan Dan Aset Daerah

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan Benar-benar telah melaksanakan penelitian Di Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kab. Boalemo yang berjudul "**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kelengkapan Fasilitas Terhadap Kinerja Bendahara (Studi Pada Organisasi Pemerintah Daerah Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo)**" Kepada :

Nama : **CINTAMI ONDANG DAUD**
NIM : E1119059
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi/ Akuntansi

Demikian Rekomendasi ini kami buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tilamuta, Oktober 2022
Kepala BKAD Kab. Boalemo

Drs. Mohammad Taufik Kumali, M.M
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP 19691114 199010 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
KANTOR KESBANG POL & LINMAS

Alamat : Jl. Sultan Husnudi Desa Modelomo Kec. Tilamuta Kab. Boalemo

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/KesbangPol/01/X/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asni Abubakar Jusuf, S.Pd
Jabatan : Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik
Alamat : Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Kantor Kesbangpol Kabupaten Boalemo yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KELENGKAPAN FASILITAS TERHADAP KINERJA BENDAHARA (Studi Pada Organisasi Pemerintah Daerah Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo) kepada :

Nama : CINTAMI ONDANG DAUD
Nim : E1119059
Angkatan : 2019
Program Studi : Akuntansi
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi

Demikian rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Tilamuta, 10 Oktober 2022
KEPALA KANTOR KESBANG POL
KABUPATEN BOALEMO

ASNI ABUBAKAR JUSUF, S.Pd
NIP. 197004042010012002

PAPER NAME

**TURNITING SKRIPSI CINTAMI ONDANG
DAUD .docx**

AUTHOR

Cintami ondang daud

WORD COUNT

16538 Words

CHARACTER COUNT

108164 Characters

PAGE COUNT

104 Pages

FILE SIZE

531.7KB

SUBMISSION DATE

Dec 20, 2022 9:54 AM GMT+8

REPORT DATE

Dec 20, 2022 9:56 AM GMT+8**● 20% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 18% Internet database
- 8% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 3% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 20 words)

● 20% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 18% Internet database
- 8% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 3% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositori.uin-alauddin.ac.id	2%
	Internet	
2	repository.umi.ac.id	1%
	Internet	
3	digilib.unila.ac.id	<1%
	Internet	
4	Pricylia Chintya Dewi Buntuang. "MANAJEMEN PERUBAHAN DI PEME...	<1%
	Crossref	
5	repositori.usu.ac.id	<1%
	Internet	
6	digilib.unpas.ac.id	<1%
	Internet	
7	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
	Internet	
8	Fyrdha Faradyba Hamzah, Gisyari Mustagfirah Surur. "Analisis dampak...	<1%
	Crossref	

9	scribd.com Internet	<1%
10	journal.unismuh.ac.id Internet	<1%
11	jtebr.unisan.ac.id Internet	<1%
12	repository.stieipwija.ac.id Internet	<1%
13	jurnal-umbuton.ac.id Internet	<1%
14	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 Submitted works	<1%
15	Nur Rahmi, Nur Lazimatul H. Sholehah. "POLITIK ORGANISASI DAN KO... Crossref	<1%
16	eprints.umpo.ac.id Internet	<1%
17	adoc.pub Internet	<1%
18	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	<1%
19	core.ac.uk Internet	<1%
20	journal.ikopin.ac.id Internet	<1%

21	journal.stieamkop.ac.id	<1%
	Internet	
22	docplayer.info	<1%
	Internet	
23	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
	Internet	
24	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
	Internet	
25	media.neliti.com	<1%
	Internet	
26	123dok.com	<1%
	Internet	
27	Nining Asniar Ridzal, I Wayan Sujana, Ernawati Malik. "Pengaruh Kapas..."	<1%
	Crossref	
28	text-id.123dok.com	<1%
	Internet	
29	repository.ekuitas.ac.id	<1%
	Internet	
30	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
	Internet	
31	anzdoc.com	<1%
	Internet	
32	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-31	<1%
	Submitted works	

33	jdi.h.sumutprov.go.id	<1%
	Internet	
34	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	<1%
	Submitted works	
35	Aninda Ninda Zahra, Wahyuni Lubis. "Analisis Pelayanan Retribusi Dae..."	<1%
	Crossref	
36	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
37	pt.scribd.com	<1%
	Internet	
38	publishing-widyagama.ac.id	<1%
	Internet	
39	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
	Internet	
40	garuda.ristekbrin.go.id	<1%
	Internet	
41	docslide.us	<1%
	Internet	
42	eprints.undip.ac.id	<1%
	Internet	
43	eprints.walisongo.ac.id	<1%
	Internet	
44	jurnal.unigo.ac.id	<1%
	Internet	

45	eprintslib.ummgl.ac.id	<1%
	Internet	
46	digilib.stkippgri-blitar.ac.id	<1%
	Internet	
47	ecampus.unusia.ac.id	<1%
	Internet	
48	ocs.unud.ac.id	<1%
	Internet	
49	peraturan.bpk.go.id	<1%
	Internet	
50	one.indoskripsi.com	<1%
	Internet	
51	repository.uir.ac.id	<1%
	Internet	
52	repository.upi.edu	<1%
	Internet	
53	Chaeruddin Chaeruddin, Baharuddin Semmaila, Sabri Hasan. "Pengaruh...	<1%
	Crossref	
54	docobook.com	<1%
	Internet	
55	ml.scribd.com	<1%
	Internet	
56	repository.umpwr.ac.id:8080	<1%
	Internet	



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 016/SRP/FE-UNISAN/I/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Cintami Ondang Daud
NIM : E1119059
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kelengkapan Fasilitas Terhadap Kinerja Bendahara (Studi Pada Organisasi Pemerintah Daerah Dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo)


Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 20%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN: 0928116901

Gorontalo, 17 Januari 2023
Tim Verifikasi,


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503



**BIODATA CALON ALUMNI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2023..**

NAMA : Cintami Ondang Daud
NIM : 6119059
JENIS KELAMIN : Perempuan
TEMPAT/TANGGAL LAHIR : Tilamuta 06 November 1983
PROGRAM STUDI : Akuntansi
TAHUN MASUK : 2019
AGAMA : Islam
DAERAH ASAL : Boalemo
PEKERJAAN :
a) TEMPAT BEKERJA : Dinas PU Boalemo
b) ALAMAT KANTOR : Ds. Limbato
DATA KELUARGA :
a) SUAMI : Faisal Moridu S-pd
b) ISTRI :
c) ANAK : Lutfia F Moridu , Friska F Moridu
d) ORANG TUA :
➢ BAPAK : Alm. Rosling Hamid
➢ IBU : Nirwan Daud
NO. HP : 0822 9008 2686



Gorontalo, 2023.

Cintami Ondang Daud