

Cite this: *J.SST*, Vol 4(2):
171-179, 2025

Received Date:
12 Desember 2025
Accepted Date:
22 Desember 2025

Keywords:
Competence, Work Experience,
Work Motivation, Financial
Management

Kata kunci:
Kompetensi, Pengalaman Kerja,
Motivasi Kerja, Pengelolaan
Keuangan

DOI:
<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>
(contoh)

Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Bendahara SKPD Terhadap Pengelolaan Keuangan di Kabupaten Penajam Paser Utara

The Influence of SKPD Treasurer's Competence, Work Experience and Work Motivation on Financial Management in North Penajam Paser Regency

Armiah^{1*}; Sadly Abdul Djabar²; Abdul Majid Bakri³
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Kota Makassar, 90231, Indonesia

*Email: miah26pnj@gmail.com; (Email institusi, pascasarjana@unifa.ac.id)

Abstract. This research aims to analyze the influence of competence, work experience and work motivation of SKPD treasurers on financial management in North Penajam Paser Regency. Data collection was carried out through observation using a questionnaire. Data were analyzed using quantitative analysis with multiple linear regression analysis methods and data processing using SPSS Version 29. The results of this research found and showed that the three independent had a positive influence on the dependent variable (financial management). The results of the statistical test show that the hypothesis is accepted or in other words, competence, work experience and work motivation simultaneously have a significant effect on financial management. Thus, this value shows that partially the variables of competence, work experience and work motivation have a positive and significant influence on financial management in North Penajam Paser Regency. This is shown from the results of data analysis obtained by Adjusted R Square of 0.315, which means that the Competence, Work Experience and Work Motivation of SKPD Treasurers have an influence on Financial Management in North Penajam Paser Regency by 31.5%. The implication of the research results is that regional governments must increase the competence and motivation of SKPD Treasurers so that financial management continues to improve.

Keywords: *Competence, Work Experience, Work Motivation, Financial Management*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja bendahara skpd terhadap pengelolaan keuangan di Kabupaten Penajam Paser Utara. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dengan menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda serta pengolahan data memakai SPSS Versi 29. Hasil penelitian ini menemukan dan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (pengelolaan keuangan). Hasil uji statistik diketahui bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan di Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,315 yang berarti Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Bendahara SKPD berpengaruh terhadap Pengelolaan Keuangan di Kabupaten Penajam Paser Utara sebesar 31,5%. Implikasi dari hasil penelitian adalah pemerintah daerah harus meningkatkan kompetensi dan motivasi Bendahara SKPD agar pengelolaan keuangan semakin meningkat.

Kata kunci: Kompetensi, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Pengelolaan Keuangan



PENDAHULUAN

Reformasi keuangan negara telah dimulai sejak tahun 2003 ditandai dengan lahirnya paket undang-undang dibidang keuangan Negara, yaitu Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003, Undang undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang perbendaharaan negara dan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Ketiga paket Undang-undang ini menjadi dasar bagi institut Negara mengubah pola administrasi keuangan (financial administration) menjadi pengelolaan keuangan (financial management)

Otonomi daerah telah membuat sentralisasi fiskal dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah. Hal ini berdampak pada perubahan struktur keuangan di pusat mau pun di daerah (Hehanussa, 2015). Pemerintah daerah harus mampu mengelola keuangan daerahnya untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pengelolaan keuangan daerah merupakan salah satu aspek vital dalam pelaksanaan otonomi daerah, yang menuntut adanya akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi. Sebagai ujung tombak dalam pengelolaan keuangan daerah, bendahara SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) memiliki peran penting dalam memastikan bahwa setiap anggaran yang dikelola sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di Indonesia, pengelolaan keuangan pemerintah daerah diatur dalam berbagai peraturan, termasuk Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Meskipun regulasi telah disusun sedemikian rupa, kualitas pengelolaan keuangan daerah sering kali masih belum memenuhi harapan, yang berdampak pada capaian kinerja pembangunan daerah.

Hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI) Perwakilan Propinsi Kalimantan Timur atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara masih menemukan permasalahan yang sama pada setiap tahun. Pada umumnya permasalahan pemerintah daerah adalah lemahnya pengelolaan keuangan daerah terutama pada penyajian laporan keuangan dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan.

Pengelolaan keuangan daerah meningkat, maka banyak faktor yang harus dipertimbangkan diantaranya kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja bendahara SKPD. Kompetensi bendahara SKPD menjadi faktor keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, terutama dalam konteks pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien.

Pengalaman kerja bendahara SKPD turut berperan dalam membentuk kualitas pengelolaan keuangan. Pengalaman yang panjang dan beragam dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika keuangan daerah, Motivasi kerja sebagai elemen psikologis, juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja bendahara SKPD. Motivasi yang tinggi, menurut Robbins dan Judge (2021) dapat meningkatkan produktivitas dan ketelitian dalam pelaksanaan tugas, yang sangat penting dalam konteks pengelolaan keuangan yang membutuhkan ketepatan dan kehati-hatian, Terdapat empat jenis opini yang dapat diberikan oleh pemeriksa yaitu :

1. Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) Opini Wajar Tanpa Pengecualian adalah opini audit yang akan diterbitkan jika laporan keuangan dianggap memberikan informasi yang bebas dari salah saji material.
2. Wajar Dengan Pengecualian (WDP) Opini Wajar dengan pengecualian adalah opini audit yang diterbitkan jika sebagian besar informasi dalam laporan keuangan bebas dari salah saji material, kecuali untuk rekening atau item tertentu yang menjadi pengecualian.
3. Tidak wajar (TW) Opini tidak wajar adalah opini audit yang diterbitkan jika laporan keuangan mengandung salah saji material, atau dengan kata lain laporan keuangan tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
4. Tidak Menyatakan Pendapat (TMP) Opini Tidak Menyatakan Pendapat oleh sebagian akuntan dianggap bukanlah sebuah opini, dengan asumsi jika auditor menolak memberikan pendapat artinya tidak ada opini yang diberikan terhadap laporan keuangan klien.

Selama lima tahun terakhir, hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Penajam Paser Utara menunjukkan adanya beberapa temuan yang perlu menjadi perhatian serius. Berdasarkan laporan BPK, meskipun opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) berhasil diraih dalam beberapa tahun, masih ditemukan kelemahan dalam pencatatan laporan keuangan dan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, khususnya terkait penatausahaan belanja daerah. Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Penajam Paser Utara sejak tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan bahwa pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 terjadi penurunan opini dari Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) menjadi Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Temuan ini mengindikasikan bahwa, meskipun ada peningkatan dalam hal opini, kualitas pengelolaan keuangan belum sepenuhnya optimal.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan yang baik, tetapi masih kurangnya kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja dari para bendahara SKPD menyebabkan sering terjadinya kesalahan dalam pengelolaan keuangan.

Berdasarkan berbagai laporan audit dan penelitian sebelumnya, ditemukan adanya ketidaksesuaian dalam pencatatan dan pelaporan keuangan, yang sebagian besar disebabkan oleh rendahnya kompetensi teknis dan kurangnya pengalaman kerja yang memadai. Selain itu, motivasi kerja yang rendah sering kali menjadi penyebab lambatnya proses administrasi keuangan, yang berdampak pada keterlambatan dalam pelaksanaan program dan proyek pemerintah.

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam konteks ini antara lain perubahan regulasi keuangan daerah, tuntutan akan akuntabilitas dan transparansi, serta kompleksitas tugas dan tanggung jawab bendahara SKPD. Adanya perubahan peraturan keuangan daerah seperti Peraturan Daerah dan Peraturan Pemerintah terkait telah memberikan dampak signifikan terhadap pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja bendahara SKPD mampu mengkomodasi perubahan tersebut dan menjalankan tugasnya sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Berdasarkan fenomena diatas, perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk memahami sejauh mana pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja bendahara SKPD di Kabupaten Penajam Paser Utara dapat berdampak pada pengelolaan keuangan secara keseluruhan. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bendahara dalam tugas pengelolaan keuangan dapat memberikan pandangan yang lebih jelas tentang potensi perbaikan yang diperlukan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Desain penelitian ini dipilih untuk mengukur sejauh mana kompetensi bendahara, pengalaman kerja, dan motivasi mempengaruhi pengelolaan keuangan di SKPD Kabupaten Penajam Paser Utara. Data yang diperoleh akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS Versi 29. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Bendahara SKPD Terhadap Pengelolaan Keuangan Di Kabupaten Penajam Paser Utara. Data dikumpulkan dengan memberikan kuesioner sebanyak 35 kepada responden yang bekerja sebagai bendahara skpd di Kabupaten Penajam Paser Utara. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala likert 1-5. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yang terdiri kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja serta variabel dependen yaitu pengelolaan keuangan. Kuesioner yang dibuat dengan variabel yang diteliti memiliki rata-rata 5 item pernyataan.

Karakteristik responden merupakan ragam latar belakang yang dimiliki responden itu sendiri. Karakteristik ini untuk melihat responden memiliki background seperti apa yang dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 35 sampel bendahara SKPD dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 60% dan sisanya laki-laki sebanyak 40%. Hasil dari sampel yang terambil sebanyak 35 responden pada bendahara SKPD ternyata pada segi usia terdapat 3 pengelompokan dan yang paling banyak terambil pada umur 35-45 tahun sebanyak 65,71%, kemudian yang kurang dari 45 tahun keatas sebanyak 11,43% serta yang terakhir 20-35 tahun sebanyak 22,86%. karakteristik lamanya bekerja responden yang terambil sebanyak 35 bendahara SKPD. Dari sampel yang terambil ternyata frekuensi yang paling lama bekerja yaitu selama 4-6 tahun sebesar 88,57%, dibawah 3 tahun yaitu 8,57%, diikuti dengan 3-4 tahun sebesar 2,86%.

1. Uji Asumsi Klasik

1.1. Uji normalitas

Uji normalitas data ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa distribusi data bersifat distribusi normal. Data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh $> 0,05$, dan sebaliknya data berdistribusi tidak normal apabila signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ (Sahid Raharjo, 2018). Hasil dari nilai signifikansi $0,060 > 0,05$, sehingga data berdistribusi normal. Data harus berdistribusi normal untuk lanjut ketahap selanjutnya yaitu uji hipotesis dengan analisis regresi linier berganda. Salah satu syarat untuk melakukan uji dengan analisis regresi linier adalah dengan menggunakan uji normalitas.

1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel bebas. Variabel bebas X1, Variabel X2 dan Variabel X3 tidak boleh terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas menggunakan bantuan SPSS versi 29. Tidak terjadi multikolinieritas jika nilai VIF < 10 , dan nilai TOL $> 0,1$.

1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengusulkan untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Analisis yang dapat dilakukan yaitu dengan melihat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ($p < 0.05$) Variabel independen tingkat signifikansinya (sig) diatas tingkat kepercayaan 0.05 Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan uji yang dilakukan menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = 3,644 - 0,154X_1 + 0,892X_2 + 0,080X_3$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar 3,644, maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 3,644.

Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai negatif (-) sebesar 0.154, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif (+) sebesar 0.892, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Y akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi variabel X3 bernilai positif (+) sebesar 0.080, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Y akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

3. Uji Hipotesis

3.1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian secara simultan atau bersama-sama. Pada uji F penelitian ini akan memakai nilai signifikansi 5% atau 0,05. Berdasarkan tabel output SPSS “Anova” di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) adalah sebesar $0,02 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain (X1), (X2), dan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap (Y).

3.2. Uji t

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Kompetensi (X1) dari hasil analisis penelitian ini mempunyai parameter koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0,154 ($t_{hitung} = 1,139 > t_{tabel} = 2,0395$) nilai nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel ini tidak layak dijadikan alat variabel penentu, sebab disamping pengaruh yang tidak signifikan pola arah variabel ini juga tidak konsisten. Maka, secara teoritik kenyataan tersebut adalah tidak benar. Sebab kompetensi merupakan ukuran kemampuan dan pengetahuan seorang bendahara SKPD yang sesungguhnya. Jadi, kompetensi seharusnya berpengaruh positif terhadap pengelolaan keuangan (Y).

Ketidak konsistenan arah parameter koefisien regresi X1 dapat disebabkan oleh : 1. Masih kurangnya pelatihan-pelatihan di bidang keuangan yang diberikan kepada bendahara SKPD, sehingga mengurangi kompetensi seorang bendahara SKPD dalam pengelolaan keuangan. 2. Tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan bendahara SKPD tidak sesuai dengan pekerjaan di bidang keuangan, sehingga menyebabkan masih kurangnya pemahaman dalam pengelolaan keuangan. Kedua alasan tersebut cukup kuat mengingat pada tidak kuatnya tingkat signifikansi dari variabel ini. Kenyataan menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan terus meningkat, hal ini dapat dilihat dari opini Badan Pemeriksa Keuangan untuk Kabupaten Penajam Paser Utara pada Tahun 2021 s.d 2022 yaitu Wajar Dengan Pengecualian (WDP) sedangkan di Tahun 2023 memperoleh opini yaitu Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Meningkatnya pengelolaan keuangan mempunyai arti bahwa terdapat proses peningkatan kompetensi bendahara SKPD, sehingga secara teoritik semakin tinggi kompetensi bendahara SKPD tersebut seharusnya berpengaruh positif terhadap pengelolaan keuangan.

Pengalaman Kerja (X2) dari hasil analisis penelitian ini mempunyai parameter koefisien regresi bertanda positif 0,892 ($t_{hitung} = 3,997 > t_{tabel} = 2,0395$). Nilai statistik tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan arah parameter koefisiennya menampakkan pola yang konsisten, maka H_0 tidak diterima Motivasi Kerja (X3) dari hasil analisis penelitian ini mempunyai parameter koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,080 walaupun ($t_{hitung} = 0,439 < t_{tabel} = 2,0395$) nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel ini tidak layak dijadikan alat variabel penentu, sebab disamping pengaruh yang tidak signifikan pola arah variabel ini juga tidak konsisten. Maka, secara teoritik kenyataan tersebut adalah tidak benar. Sebab motivasi kerja merupakan dorongan yang membangun semangat seorang bendahara SKPD yang sesungguhnya dalam melaksanakan tugasnya. Jadi, motivasi kerja seharusnya berpengaruh positif terhadap pengelolaan keuangan (Y).

Ketidak konsistenan arah parameter koefisien regresi X3 dapat disebabkan oleh : 1. Masih kurangnya insentif maupun tunjangan yang diberikan kepada bendahara SKPD, sehingga mengurangi motivasi kerja seorang bendahara SKPD dalam pengelolaan keuangan karena tidak sesuai dengan beban kerja. 2. Tidak diberikannya pengakuan terhadap kinerja bendahara SKPD berupa penghargaan atas prestasi pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga menyebabkan tidak adanya dorongan dan semangat dalam melaksanakan pengelolaan keuangan. Kedua alasan tersebut cukup kuat mengingat pada tidak kuatnya tingkat signifikansi dari variabel ini. Kenyataan menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan semakin baik, hal ini dapat dilihat dari semakin tertibnya pengelolaan keuangan pada SKPD baik dalam hal penyampaian laporan dan pemeriksaan rutin kas secara rutin baik tiap bulan maupun per triwulan. Semakin baiknya pengelolaan keuangan mempunyai arti bahwa terdapat proses

peningkatan motivasi kerja bendahara SKPD, sehingga secara teoritik semakin tinggi motivasi kerja bendahara SKPD tersebut seharusnya berpengaruh positif terhadap pengelolaan keuangan.

3.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²). Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Besarnya nilai R jika semakin mendekati 0 berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Besarnya nilai R jika semakin mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Bendahara SKPD Terhadap Pengelolaan Keuangan

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 96 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan teknik agree-disagree scale dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Teknik skoring yang baik adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan rata-rata skor jawaban dilakukan dengan rumus berikut : $RS = \frac{m - n}{k}$ Keterangan : RS = rentang skala m = skor maksimal n = skor minimal k = jumlah kategori RS = 5 – 1 5 Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1,00 – 1,80 = Sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan bahwa kondisi variabel kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap pengelolaan keuangan sangat tidak baik.

1,81 – 2,60 = Rendah atau tidak baik yang menunjukkan bahwa kondisi variabel kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap pengelolaan keuangan masih tidak baik.

2,61 – 3,40 = Sedang atau cukup yang menunjukkan bahwa kondisi variabel kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap pengelolaan keuangan yang cukup baik.

3,41 – 4,20 = Tinggi atau baik yang menunjukkan bahwa kondisi variabel kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja pengelolaan keuangan yang baik. terhadap

4,21 – 5,00 = Sangat tinggi atau sangat baik yang menunjukkan bahwa kondisi variabel kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap pengelolaan keuangan yang sangat baik.

Berdasarkan kategori tersebut, selanjutnya dapat digunakan untuk menentukan jumlah responden yang memiliki kategori-kategori tersebut.

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel kompetensi dengan jumlah rata-rata 4,45 dan dalam kategori “sangat baik”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi diterima untuk lima indikatornya yaitu keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri dan sikap. Pada item pernyataan kompetensi 1 sebanyak 40% responden menyatakan sangat setuju atas saya memahami seluruh peraturan dan perundang-undangan yang terkait dengan pengelolaan keuangan daerah, sedangkan 48,57% menyatakan setuju, 11,43 % menyatakan netral. Item pernyataan kompetensi 2 sebanyak 57,14 % responden menyatakan sangat setuju atas saya memiliki kemampuan analisis yang baik dalam mengelola anggaran SKPD, sedangkan 31,43 % menyatakan setuju, 11,43 % menyatakan netral. Pada item pernyataan kompetensi 3 sebanyak 40% responden menyatakan sangat setuju atas saya selalu mengikuti pelatihan dan sertifikasi yang relevan dengan tugas saya sebagai bendahara, sedangkan 48,57% menyatakan setuju, 11,43 % menyatakan netral. Item pernyataan kompetensi 4 sebanyak 60,57 % responden menyatakan sangat setuju.

atas saya mampu menggunakan teknologi dan sistem informasi keuangan dalam pekerjaan saya, sedangkan 31,43 % menyatakan setuju. Sedangkan Item pernyataan kompetensi 5 sebanyak 68,57 % responden menyatakan sangat setuju atas saya dapat membuat laporan keuangan dengan tepat waktu dan akurat, sedangkan 20 % menyatakan setuju dan 11,43 % menyatakan netral.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Bendahara SKPD Terhadap Pengelolaan Keuangan

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel pengalaman kerja dengan jumlah rata-rata 4,28 dan dalam kategori “sangat baik”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel pengalaman kerja diterima untuk lima indikatornya yaitu lama waktu/ masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, penguasaan peralatan dan jenis tugas. Pada item pernyataan pengalaman kerja 1 sebanyak 82,86 % responden menyatakan sangat setuju atas Pengalaman kerja saya selama ini sangat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas sebagai bendahara, sedangkan 14,28 % menyatakan setuju, 2,86 % menyatakan netral. Item pernyataan pengalaman kerja 2 sebanyak 14,28 % responden menyatakan sangat setuju atas Saya sering menghadapi situasi kompleks yang membutuhkan pengalaman kerja dalam pengelolaan keuangan, sedangkan 62,86 % menyatakan setuju, 22,86% menyatakan netral. Pada item pernyataan pengalaman kerja 3 sebanyak 8,57 % responden menyatakan sangat setuju atas saya telah menangani berbagai jenis transaksi keuangan selama bekerja sebagai bendahara, sedangkan 85,71% menyatakan setuju, 5,72 % menyatakan netral. Item pernyataan pengalaman kerja 4 sebanyak 8,57 % responden menyatakan sangat setuju atas saya dapat memecahkan masalah keuangan yang kompleks berdasarkan pengalaman saya, sedangkan 85,71 % menyatakan setuju, 5,72 % menyatakan netral. Sedangkan Item pernyataan pengalaman kerja 5 sebanyak 80 % responden menyatakan sangat setuju atas Pengalaman kerja saya membantu saya dalam mengembangkan strategi pengelolaan keuangan, sedangkan 20 % menyatakan setuju.

Pengalaman kerja merupakan salah satu dari sekian banyaknya variabel yang dapat mempengaruhi pengelolaan keuangan, karena bendahara SKPD yang mempunyai pengalaman kerja lebih menguasai pekerjaan yang dilaksanakan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Bendahara SKPD Terhadap Pengelolaan Keuangan

Diketahui bahwa jawaban responden mengenai variabel pengalaman kerja dengan jumlah rata-rata 4,73 dan dalam kategori “sangat baik”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja diterima untuk lima indikatornya yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya dan keinginan untuk meningkatkan kapasitas diri. Pada item pernyataan motivasi kerja 1 sebanyak 80 % responden menyatakan sangat setuju atas saya termotivasi untuk selalu bekerja dengan efisien dalam mengelola keuangan SKPD, sedangkan 20 % menyatakan setuju. Item pernyataan motivasi kerja 2 sebanyak 80 % responden menyatakan sangat setuju atas Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja dalam pekerjaan saya sebagai bendahara, sedangkan 20 % menyatakan setuju. Pada item pernyataan motivasi kerja 3 sebanyak 80 % responden menyatakan sangat setuju atas Saya bersemangat untuk meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan di SKPD saya, sedangkan 20% menyatakan setuju. Item pernyataan motivasi kerja 4 sebanyak 65,72 % % responden menyatakan sangat setuju atas Saya merasa bahwa pekerjaan saya sebagai bendahara memberikan kontribusi yang berarti bagi SKPD, sedangkan 17,14 % menyatakan setuju, 17,14 % menyatakan netral. Sedangkan Item pernyataan pengalaman kerja 5 sebanyak 80 % responden menyatakan sangat setuju atas saya memiliki keinginan kuat untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi dalam pengelolaan keuangan, sedangkan 20 % menyatakan setuju.

Motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas bendahara skpd sehingga mendorong untuk peningkatan kualitas pengelolaan keuangan yang lebih baik. Sehingga apabila seorang bendahara skpd memiliki motivasi kerja dalam bekerja dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam pengelolaan keuangan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Bendahara SKPD Terhadap Pengelolaan Keuangan

Kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kompetensi, pengalaman kerja serta motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula pemahaman dan pengetahuan dalam pengelolaan keuangan. Di sisi lain adanya motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas bendahara skpd sehingga mendorong untuk peningkatan

kualitas pengelolaan keuangan yang lebih baik. Sehingga apabila seorang bendahara skpd memiliki motivasi kerja dalam bekerja dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam pengelolaan keuangan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kompetensi, pengalaman kerja serta motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula pemahaman dan pengetahuan dalam pengelolaan keuangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Kompetensi adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig. 0,001 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Pengelolaan Keuangan. Hal ini menunjukkan apabila Kompetensi bendahara SKPD semakin besar maka membuat pengelolaan keuangan juga meningkat. Walaupun berpengaruh positif signifikan pada penelitian ini, tapi nilai t pada tabel “Coefficient” Uji T penelitian ini adalah -1,139. Hal ini disebabkan oleh :

- Masih kurangnya pelatihan-pelatihan di bidang keuangan yang diberikan kepada bendahara SKPD, sehingga mengurangi kompetensi seorang bendahara SKPD dalam pengelolaan keuangan.

- Tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan bendahara SKPD tidak sesuai dengan pekerjaan di bidang keuangan, sehingga menyebabkan masih kurangnya pemahaman dalam pengelolaan keuangan.

Kedua alasan tersebut cukup kuat mengingat pada tidak kuatnya tingkat signifikansi dari variabel ini. Maka, secara teoritik kenyataan tersebut adalah tidak benar. Sebab kompetensi merupakan ukuran kemampuan dan pengetahuan seorang bendahara SKPD yang sesungguhnya. Jadi, kompetensi seharusnya berpengaruh positif terhadap pengelolaan keuangan.

2. Pengalaman Kerja dari hasil analisis penelitian ini mempunyai parameter koefisien regresi bertanda positif 0,892 ($t \text{ hitung} = 3,997 > t \text{ tabel} = 2,0395$). Nilai statistik tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan arah parameter koefisiennya menampakkan pola yang konsisten, maka pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif terhadap pengelolaan keuangan (Y).

3. Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig. 0,001 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap Pengelolaan Keuangan. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja bendahara SKPD meningkat maka membuat pengelolaan keuangan juga meningkat. Walaupun berpengaruh positif signifikan pada penelitian ini, tapi nilai t pada tabel “Coefficient” Uji T penelitian ini adalah Nilai T negatif menunjukkan menunjukkan bahwa mempunyai parameter koefisien regresi bertanda negatif sebesar ($t \text{ hitung} = 0,439 < t \text{ tabel} = 2,0395$) karena ketidak konsistenan arah parameter koefisien regresi X3 dapat disebabkan oleh :

Masih kurangnya insentif maupun tunjangan yang diberikan kepada bendahara SKPD, sehingga mengurangi motivasi kerja seorang bendahara SKPD dalam pengelolaan keuangan karena tidak sesuai dengan beban kerja. Tidak diberikannya pengakuan terhadap kinerja bendahara SKPD berupa penghargaan atas prestasi pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga menyebabkan tidak adanya dorongan dan semangat dalam melaksanakan pengelolaan keuangan. Kedua alasan tersebut cukup kuat mengingat pada tidak kuatnya tingkat signifikansi dari variabel ini. Kenyataan menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan semakin baik, hal ini dapat dilihat dari semakin tertibnya pengelolaan keuangan pada SKPD baik dalam hal penyampaian laporan dan pemeriksaan rutin kas secara rutin baik tiap bulan maupun per triwulan. Semakin baiknya pengelolaan keuangan mempunyai arti bahwa terdapat proses peningkatan motivasi kerja bendahara SKPD, sehingga secara teoritik semakin tinggi motivasi kerja bendahara SKPD tersebut seharusnya berpengaruh positif terhadap pengelolaan keuangan. 4. Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja adalah sebesar

0,02. Karena nilai Sig. 0,02 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima Ho ditolak. Artinya kompetensi, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kompetensi, pengalaman kerja serta motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula pemahaman dan pengetahuan dalam pengelolaan keuangan.

REFERENSI

- 1 Abdullah Sidik, Ummul Khair. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bengkulu.
- 2 Ari Wijayanti. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Bendahara Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Sorong.
- 3 Bukhori, Marzuki Noor, Sudirman AM. 2023. Pengaruh Kompetensi Bendahara dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bendahara BOS SMK Se-Kabupaten Lampung Tengah.
- 4 George , Darren, and Paul Mallery. 2024. IBM SPSS Statistics 29 Step by Step: A Simple Guide and Reference, eighteenth Edition. Taylor & Francis Group, Inggris Raya.
- 5 Gusman , Ruzi. 2023. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Pemoderasi. Jawa Barat : CV. ADANU ABITAMA
- 6 Heri Susilawati. 2016. Pengaruh Peran Bendahara Pengeluaran dan Pejabat Penatausahaan Keuangan SKPD Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Di Kabupaten Sigi
- 7 Ida Rosidah, Moh. Taufik Hidayat, Lim Rohimatun Nahdiyyah .2022. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah.
- 8 Muhtadin , Imam. 2023. Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Sumatera Barat : CV. AZKA PUSTAKA
- 9 Ni Made Wasasih, I Ketut Yadnyana, Ni Ketut Rasmini. 2016. Pengaruh Pendidikan Pada Kinerja Bendahara Dengan Pelatihan dan Motivasi Sebagai Pemoderasi. E Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Online ISSN 2337-3067
- 10 Ni Wayan Ayu Kasmini. 2017. Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Bendahara Sekolah Menengah Di Kabupaten Gianyar. E Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Online ISSN 2337 3067
- 11 Patria Priambudi. 2023. Pengaruh Kompetensi, Integritas dan Motivasi Kerja Bendahara Pengeluaran Terhadap Tata Kelola Pengelolaan Keuangan Negara Yang Baik (Studi Kasus Pada Urusan Keuangan Satuan Kerja Di Lingkungan Mabas Polri).
- 12 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah.
- 13 Rafles Ricadson Purba. 2021. Pengaruh Sertifikasi Bendahara Terhadap Peningkatan Kualitas Pengelolaan Keuangan Negara. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i2.753> Informasi
- 14 Rothwell, W.J. 2012. Competency-Based Human Resources Management. John Wiley & Sons, Inc.
- 15 Safwan, Nadirsyah, Syukriy Abdullah. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya
- 16 Siti Aminah. 2017. Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Bendahara SKPD Di Kabupaten Merangin. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v17i1.103> Jambi (JIUBJ)
- 17 Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- 18 Teddy Ronal, Andi Basru Wawo, Rosnawintang. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pada SKPD Lingkup Pemerintah Propinsi Sulawesi Tenggara.
- 19 Wawan Asad Sutrisna. 2020. Pengaruh Peran Bendahara Pengeluaran Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Badan Layanan .Umum Daerah Pelayanan Kesehatan Di Kabupaten Bandung. Manner (Management and Entrepreneurship
- 20 Yusuff , Andinna Ananda. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Jawa Tengah: Penerbit NEM.
- 21 Zarkiah Fachruddin. 2022. Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Bendahara SKPD Kabupaten Polewali Mandar.