

**PENGARUH PENERAPAN TRANSAKSI NON-TUNAI,
AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN
ASET DAERAH DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

**Tesis S-2
Program Magister Manajemen**



**Disusun Oleh:
NURKHAIRYAH M. SAHADU
2018MM11726**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PENERAPAN TRANSAKSI NON-TUNAI, AKUNTABILITAS,
TRANSPARANSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH DI KABUPATEN TOJO UNA-
UNA**

Oleh
NURKHAIRIYAH M. SAHADU
2018MM11726

Menyetujui:
Komisi Pembimbing

Pembimbing I :



(Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.)

Tanggal : 09/03/2021

Pembimbing II :



(Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si)

Tanggal : 09/03/2021

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PENERAPAN TRANSAKSI NON-TUNAI, AKUNTABILITAS,
TRANSPARANSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH DI KABUPATEN TOJO UNA-
UNA

Oleh
NURKHAIRIYAH M. SAHADU



Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'MR' with a flourish.

(Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.)

Anggota,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'AF' with a flourish.

(Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si)

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,
Manajemen,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M' with a flourish.

(Dr. Maryadi, SE.,MM)

Ketua Program Studi Magister

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sylvia' with a flourish.

(Dr. Sylvia Siarlis, SE., M.Si., Ak., CA)

IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI TESIS

JUDUL TESIS :

**PENGARUH PENERAPAN TRANSAKSI NON-TUNAI,
AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN
ASET DAERAH DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

Nama Mahasiswa : NURKHAIRIYAH M. SAHADU
NIM : 2018.MM.11726
Program Studi : Magister Manajemen
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.
Anggota : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si

TIM PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S.Pd.I, M.M., MBA

Dosen Penguji 2 : Dr. Drs. Didin, M.Pd

Tanggal UjianTutup : 16 Maret 2021
SK Penguji : 037/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah tesis tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kajian dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan. Saya bersedia tesis (MAGISTER MANAJEMEN) saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 30 Maret 2021

Mahasiswa Ybs,



NURKHAIRIYAH M. SAHADU
NIM. 2018.MM.11726

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis mendapat kemampuan untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik.

Tesis dengan judul **“Pengaruh Penerapan Transaksi Non-Tunai, Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kab. Tojo Una-Una”** ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gear Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Manajemen Sumber Daya Manusia STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR.

Tesis ini dapat terselesaikan tanpa keterlibatan dari pihak-pihak yang telah dengan ikhlas memberikan bimbingan, bantuan, dan dukungannya, oleh karena itu sudah sepantasnya penulis menyampaikan Terimakasih kepada :

1. Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. dan Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si selaku Pembimbing yang telah membimbing dan memberikan krtitik dan saran yang konstruktif bagi Penulis dalam penulisan tesis ini;
2. Dewan Penguji Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S.Pd.I, M.M., MBA dan Dr. Drs. Didin, M.Pd yang telah memberikan waktu, kritik serta saran untuk penulis;
3. Segenap Pimpinan dan Karyawan STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR, yang senantiasa membantu dan memberi dukungan kepada penulis selama menjalani masa kuliah di STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR;
4. Orang tuaku Hi. Muchlis Sahadu (Alm) dan Hj. Rustin Ibrahim, Suamiku Isranudin, A.Md. Kep., Saudara-saudaraku, sahabat-sahabat yang selalu memberikan doa, perhatian, dukungan dan dorongan terbaik setiap saat.

Semoga Allah SWT melimpahkan pahala yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak tersebut atas segala kebaikan dan bantuan yang diberikan kepada Penulis. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Ampana, 22 Februari 2021

Nurkhairiyah M. Sahadu

ABSTRAK

Nurkhairiyah M. 2021. Pengaruh Penerapan Transaksi Non Tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaen Tojo Una-Una, dibimbing oleh H. Mashur Razak dan Ahmad Firman.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan penerapan transaksi non tunai, akuntabilitas, dan transparansi secara parsial dan serentak terhadap kinerja pegawai serta mengetahui faktor dominan yang berpengaruh.

Penelitian dilaksanakan pada bulan November 2020 hingga Januari 2021 di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Jumlah responden yang mewakili populasi sebanyak 53 pegawai. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan dianalisis menggunakan model regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan transaksi non tunai ($t_{hitung} = 2,385; P=0,021$), Akuntabilitas ($t_{hitung} = 2,360; P=0,022$), dan Transparansi ($t_{hitung} = 3,466; P=0,001$) berpengaruh signifikan secara parsial ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,009; P<0,05$) dan simultan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dengan ketepatan model mencapai 70,2%. Adapun faktor dominan yang berpengaruh yaitu Transparansi dengan nilai Sumbangan Efektif sebesar 32,48% dan Sumbangan Relatif sebesar 46,27%.

Kata kunci: *Transaksi non tunai, Akuntabilitas, Transparansi, Kinerja*



ABSTRAC

Nurkhairiyah M. 2021. *The Effect of the Implementation of Non-Cash Transactions, Accountability, and Transparency on Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Tojo Una-Una Regency, supervised by H. Mashur Razak and Ahmad Firman.*

This study aims to determine the relationship between the application of non- cash transactions, accountability, and transparency partially and simultaneously on employee performance and to determine the dominant factors that influence it.

The study was conducted from November 2020 to January 2021 at the Regional Financial and Asset Management Agency of Tojo Una-Una Regency. The number of respondents representing the population was 53 employees. Collecting data using a questionnaire instrument and analyzed using multiple linear regression models.

The results show that the application of non-cash transactions ($t_{count} = 2.385$; $P = 0.021$), accountability ($t_{count} = 2.360$; $P = 0.022$), and transparency ($t_{count} = 3.466$; $P = 0.001$) had a partially significant effect ($t_{count} > t_{table} = 2.009$: $P < 0.05$) and simultaneously ($F_{count} > F_{table}$) on Employee Performance in the Regional Financial and Asset Management Agency of Tojo Una-Una Regency with model accuracy reaching 70.2%. The dominant influencing factor is transparency with an Effective Contribution value of 32.48% and a Relative Contribution of 46.27%.

Keywords: *non-cash transactions, accountability, transparency, performance*





LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL
INDONESIA

STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi
Selatan 90222 Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : NURKHAIRIYAH M. SAHADU
NIM : 2018.MM.1.1726
Judul Tesis : *Pengaruh Penerapan Transaksi Non Tunai
Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja
Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset
Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una*

*Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 8
Februari 2021 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.*



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Lembar Surat Bebas Plagiasi.....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Teori Atribusi.....	12
2.3 Pemerintah Daerah.....	13
2.4 Transaksi Non-Tunai	15
2.5 Akuntabilitas.....	21
2.6 Tranparansi	25
2.7 Kinerja	28
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	32
3.1 Kerangka Konseptual.....	32
3.2 Hipotesis	34
3.3 Definisi Operasional Variabel	34
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN.....	38
4.1 Pendekatan Penelitian	38
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
4.3 Populasi dan Sampel.....	38
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	39
4.5 Jenis dan Sumber Data.....	40
4.6 Metode Analisis Data.....	40
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	46
5.1 Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.....	46
5.2 Gambaran Umum Responden	48

5.3 Analisis Deskriptif	52
5.4 Analisis Kualitas Data.....	59
5.5 Asumsi Klasik	63
5.6 Analisis Regresi Berganda.....	67
5.7 Pembahasan.....	74
BAB VI PENUTUP.....	79
6.1 Kesimpulan	79
6.2 Implikasi Penelitian	80
6.3 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Skala likert.....	40
Tabel 5.1 Sebaran umur responden	49
Tabel 5.2 Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin	50
Tabel 5.3 Sebaran responden berdasarkan pendidikan terakhir	50
Tabel 5.4 Sebaran responden berdasarkan lama bekerja.....	51
Tabel 5.5 Deskripsi variabel Transaksi non tunai	52
Tabel 5.6 Deskripsi variabel Akuntabilitas	54
Tabel 5.7 Deskripsi variabel Transparansi	56
Tabel 5.8 Deskripsi variabel Kinerja.....	58
Tabel 5.9 Nilai korelasi variabel Transaksi non tunai.....	60
Tabel 5.10 Nilai korelasi variabel Akuntabilitas	60
Tabel 5.11 Nilai korelasi variabel Transparansi.....	61
Tabel 5.12 Nilai korelasi variabel Kinerja	62
Tabel 5.13 Nilai reliabilitas	63
Tabel 5.14 Hasil uji multikolinearitas	65
Tabel 5.15 Hasil uji parsial.....	67
Tabel 5.16 Hasil uji simultan	70
Tabel 5.17 Ketepatan Model	71
Tabel 5.18 Sumbangan Efektif	73
Tabel 5.19 Sumbangan Relatif	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Penilaian Kinerja.....	29
Gambar 3.1 Kerangka Konspetual	33
Gambar 5.1 Grafik Normalitas Data	64
Gambar 5.2 Grafik Heterokedastisitas	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah Kabupaten Tojo Una-Una merupakan daerah tingkat II di Provinsi Sulawesi Tengah, Indonesia. Ibu Kota Kabupaten terletak di wilayah Ampana. Semula kabupaten ini masuk dalam wilayah Poso. Tugas pemerintah daerah tidak jauh berbeda dengan pemerintah pusat yang bertugas memenuhi kebutuhan rakyat, pembangunan, pembinaan dan pemberdayaan masyarakat demi mewujudkan tujuan Negara Republik Indonesia.

Pengelolaan pemerintah yang telah dilimpahkan kepada daerah juga bertanggung jawab untuk mewujudkan pengelolaan daerah yang *good governance*. *Good governance* diharapkan menghasilkan tata kelola birokrasi yang akuntabel, profesional, efisien, dan produktif dalam mengelola daerah termasuk didalamnya keuangan daerah. Saat ini isu sentral pemerintahan daerah terletak pada tata kelola keuangan sebabnya setiap pemerintah menginginkan terciptanya *good governance* demi kesejahteraan seluruh rakyatnya.

Pemerintah dalam mewujudkan *good governance* dituntut untuk senantiasa memperbaharui kebijakan dan peraturan. Selama empat tahun terakhir yakni sejak terbitnya Peraturan Presiden No 10 Tahun 2016 tentang aksi pencegahan dan pemberantasan korupsi, selanjutnya Surat Edaran Mendagri No 910/1867/SJ tentang

transaksi pembayaran non-tunai pada pemerintah Kabupaten/Kota serta PMK nomor 85/PMK.03/2019 tentang mekanisme pengawasan terhadap potongan/pemungutan dan penyetoran pajak atas belanja yang bersumber dari APD . Ketiga peraturan tersebut menjadi acuan untuk melaksanakan transaksi pembayaran non-tunai pada instansi pemerintahan di setiap daerah.

Implementasi transaksi non-tunai pada pemerintahan Kabupaten/kota merupakan salah satu cara untuk menciptakan dan mewujudkan prinsip *good governance*. Pengelolaan keuangan daerah diharapkan terlaksana secara ekonomis, efisien dan efektif termasuk memenuhi prinsip *value for money*. Prinsip tersebut menurut Yatminiwati (2018) akan mendorong pertumbuhan ekonomi yang partisipatif, transparan, akuntabel dan berkeadilan guna mendorong pertumbuhan ekonomi dan kemajuan daerah.

Pengelolaan keuangan daerah dimulai pada pelaksanaan otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan wujud atas upaya untuk memberdayakan kekayaan dan potensi yang dimiliki masing-masing daerah. Daerah diberikan wewenang dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab langsung terhadap pengelolaan sumber-sumber keuangan daerah serta kepentingan dan prioritas daerah itu sendiri. Menurut Karianga (2018) pengelolaan keuangan daerah bersumber dari prinsip desentralisasi, yang artinya pendelegasian wewenang pelaksanaan terjadi hingga level terendah dalam pemerintahan.

Prinsip akuntabilitas dan transparansi diharapkan tercipta dari perpindahan transaksi tunai ke transaksi non-tunai. Menurut Dona dan Afrida (2018), transaksi non-tunai adalah langkah untuk mengelola efektifitas keuangan serta mampu mendeteksi dan menghindari kecurangan. Penerapan transaksi non-tunai menuntut pemerintah daerah untuk melakukan perbaikan tata kelola keuangan tidak terkecuali pada Kabupaten Tojo Una-Una.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 8 tahun 2019 tentang Petunjuk teknis pelaksanaan transaksi non tunai pada pemerintah daerah pasal 7 menyatakan bahwa pembayaran belanja pegawai dilakukan dengan mekanisme transaksi non-tunai. Pada pasal 1 bagian 2 menyatakan bahwa bendahara umum daerah yang selanjutnya disingkat BUD adalah pejabat pengelola keuangan daerah yang bertindak dalam kapasitas sebagai bendahara umum daerah.

Pengelolaan keuangan daerah berada pada pundak Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan dan aset daerah menjadi tugas utama para pegawai yang bernaung pada organisasi daerah ini. Oleh karenanya seorang pegawai harus mampu senantiasa menjaga sikap transparansi dan akuntabilitas dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Setiap pegawai juga memiliki peran dalam mewujudkan peraturan pemerintah tentang *good governance* pada kabupaten/kota tempat mereka bekerja. Sebabnya, kinerja seorang pegawai dalam Organisasi Pemerintah Daerah

menjadi perlu untuk dilakukan penilaian. Penerapan transaksi non-tunai pada pemerintahan hendaknya perlu untuk dievaluasi, mengingat banyaknya kegiatan yang selama ini dilakukan secara tunai kemudian beralih pada transaksi non-tunai. Implementasi transaksi non-tunai juga menuntut para pegawai untuk mampu menguasai teknologi yang berkembang saat ini.

Selain itu juga, sistem dan strategi organisasi juga memiliki pengaruh terhadap keberhasilan aturan tersebut. Penelitian oleh Hendrawan.S, Nur A dan Lina N.N(2019) tentang implementasi transaksi non tunai sebagai dasar tata kelola pemerintahan yang baik menemukan bahwa di Kabupaten Jombang aturan tersebut dilakukan secara bertahap mulai tahun 2018. Hasil nyata yang dapat dilihat dari penerapan transaksi non-tunai adalah terwujudnya akuntabilitas, transparansi serta tertib administrasi. Hal tersebut ditandai dengan adanya transfer non-tunai yang dipantau secara *real time* untuk kepentingan audit serta kesesuaian antara pelaporan dengan bukti transaksi yang nampak di laporan keuangan.

Menurut Mardiasmo (2009) dengan tata kelola organisasi yang terdesentralisasi, maka perlu untuk dilakukan penilaian terhadap kinerja bagi karyawan yang bekerja pada sektor publik seperti ASN atau Aparatur Sipil Negara. Penilaian dan pengukuran kinerja pada sektor publik dimaksudkan untuk memenuhi tiga kriteria, yaitu pertama sebagai alat pengukur kinerja sektor publik demi mengetahui hasil kerja ASN terhadap tujuan dan sasaran unit kerja. Kedua, ukuran kinerja pada sektor publik dapat dijadikan sebagai alat untuk

pengambilan keputusan pengalokasian sumber daya dan ketiga, pengukuran kinerja sektor publik sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan kelembagaan yang berintegritas.

Konsep transaksi non-tunai diharapkan mewujudkan akutabilitas dan transparansi dalam pemerintahan. Beberapa kendala masih dialami oleh bendahara pelaksana. Seperti penelitian Dona, H.R dan Afrida K (2018) yang melihat implementasi pengelolaan keuangan dengan transaksi non-tunai. Dalam pelaksanaan tersebut dibentuk sebuah SOP untuk mengatur kerja bendahara di seluruh SKPD di Provinsi Sumatera Barat namun terdapat kendala dalam pelaksanaan transaksi non-tunai di lokasi penelitian, kendala tersebut didominasi oleh kendala internal yaitu aplikasi yang sering error, bendahara yang masih melakukan transaksi non-tunai tidak sesuai dengan SOP yang berlaku, fasilitas teknologi yang diberikan tidak efektif dan efisien serta beban kerja bendahara yang dianggap bertambah lebih banyak.

Demikian juga penelitian oleh Pelealu, A, Grace B.N dan Natalia Y.T G (2018) yang melihat keuntungan dan hambatan dalam pelaksanaan transaksi non-tunai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Belitung. Keuntungan penerapan sistem transaksi non-tunai di lokasi penelitian adalah kemudahan dalam penelusuran anggaran aliran dana mudah untuk ditelusuri selain itu meminimalkan resiko penyimpangan dari bendahara sebab bendahara tidak lagi memegang dana tunai, meningkatkan pengelolaan kas, dan mempermudah bendahara penerimaan dalam penagihan retribusi. Adapun kendala dalam transaksi non-tunai adalah pada

penerapan retribusi kebersihan yang nominal pembayarannya kecil selain itu terdapat masalah internal dalam mengeluarkan bukti pembayaran.

Penelitian oleh Septiani, S dan Endah K (2018) juga menemukan hambatan dalam penerapan transaksi non-tunai dalam pelaksanaan pemerintah daerah untuk mewujudkan prinsip *good governance*. Hambatan tersebut ditemukan pada sistem teknologi dan aplikasi yang digunakan. Namun, penerapan transaksi non-tunai berhasil menekan tingkat penyelewengan khususnya korupsi. Keuntungan dari penerapan transaksi non-tunai dirasakan khususnya ketika melakukan mutasi keuangan dimanapun dan kapanpun, kemudahan untuk mengetahui informasi saldo dan mutasi rekening selain itu pelaksanaan pembayaran terjamin aman serta terjaga kerahasiannya.

Pihak pelaksana transaksi penerimaan dan pembayaran non-tunai yakni pemerintahan akan dialami oleh setiap pegawai. Setiap pegawai tentunya memiliki program dan tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi. Bagaimanapun penerapan transaksi non tunai diharapkan senantiasa mampu untuk menciptakan pemerintahan yang bersih. Selain itu juga pemerintah dan masyarakat mengharapkan setiap ASN bekerja secara akuntabel dan transparan demi mewujudkan kinerja yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian Pengaruh Penerapan Transaksi Non-tunai, Akuntabilitas dan Transparansi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh implementasi transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una ?
2. Apakah terdapat pengaruh implementasi transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una?
3. Apakah Akuntabilitas menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh implementasi transaksi non-tunai, Akuntabilitas dan Transparansi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una

2. Untuk menganalisis pengaruh implementasi transaksi non-tunai, Akuntabilitas dan Transparansi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una
3. Untuk menganalisis apakah pengaruh variabel akuntabilitas paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti. Penelitian ini bermanfaat dalam memperdalam pengetahuandibidang manajemen sumber daya manusia khususnya penilaian kinerja.
2. Bagi pihak STIE Nobel Indonesia, penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian berikutnya dan informasi tambahan terkait isu transaksi non-tunai , akuntabilitas dan transparansi saat ini.
3. Bagi lokasi penelitian dalam hal ini Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una, diharapkan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai pemerintah.
4. Bagi Peneliti lainnya. Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh penerapan transaksi non-tunai dalam pengelolaan keuangan pemerintah telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun, penerapan transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi untuk melihat kinerja pegawai pada OPD masih jarang dilakukan pada penelitian manajemen. Oleh karena itu, penulis berkeinginan untuk melihat bagaimana penerapan transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang penulis jadikan rujukan dalam melakukan penelitian.

1. Penelitian oleh Natak Riswanto tahun 2016 dengan judul Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Jember semakin baik.
2. Penelitian oleh Husna Rahma dan Afriva Khaidir tahun 2018 dengan judul Implementasi Pengelolaan Keuangan daerah dengan Transaksi Non-Tunai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ditemukan

bahwa dalam pelaksanaan transaksi non-tunai telah berjalan dengan prosedur untuk para Bendahara SKPD di Provinsi Sumatera Barat. Pelaksanaan transaksi non-tunai berdampak pada akuntabilitas, transparansi dan *value of money* sementara kendala yang muncul dari pelaksanaan tersebut adalah kendala internal yaitu aplikasi sering mengalami error dan juga fasilitas handphone belum terlalu memadai serta kebiasaan bendahara yang masih nyaman melakukan transaksi tunai.

3. Penelitian berikutnya oleh Ni Wayan Sukerni dan I.A.A.N Marhaeni tahun 2018 dengan judul Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara serta Dampaknya terhadap Penyerapan Anggaran Organisasi Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Tabanan. Faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah kelengkapan fasilitas, kualitas SDM, kondisi lingkungan kerja, karakteristik bendahara dan kinerja bendahara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelengkapan fasilitas kualitas sumber daya manusia, kondisi lingkungan kerja dan karakteristik bendahara berpengaruh positif terhadap penyerapan anggaran OPD.
4. Berikutnya oleh Angelina Pelealu, Grace B Nangoi dan Natalia tahun 2018 dengan judul Analisis Penerapan Sistem Transaksi Non-Tunai dalam Pengelolaan Keuangan Daerah pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung. Hasil penelitian menunjukkan Keuntungan dari sistem transaksi non-tunai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung yaitu menciptakan Akuntabilitas

dikarenakan kemudahan untuk menelusuri transaksi dan juga kemudahan dalam menemukan bukti yang sah dan meminimalisir terjadinya kejahatan keuangan serta penyelewangan dan korupsi. Adapun kendala yang masih dihadapi terhadap kebijakan ini yaitu beberapa penerimaan tergolong sulit dioptimalkan terutama penerimaan dengan jumlah kecil seperti retribusi sampah karena kendala pada sistem pembayaran.

5. Penelitian oleh Zulkifli Umar , Cut Fittika Syawalina dan Khairunnisa pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Instansi Inspektorat Aceh. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan akuntabilitas dan transparansi berpengaruh terhadap kinerja instansi kantor inspektorat Aceh sedangkan secara parsial, akuntabilitas berpengaruh sebesar 0,155 terhadap kinerja dan transparansi berpengaruh 0,137 terhadap kinerja.
6. Penelitian oleh Suluh hendrawan, Nur Anisah dan Lina Nasihatun tahun 2019 dengan judul Implementasi Transaksi Non-Tunai Sebagai Dasar Tata Kelola Pemerintah Yang Baik: Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Jombang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi transaksi non-tunai dalam pemerintahan daerah dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas, transparansi serta tertib administrasi sudah berhasil dicapai dalam implementasi transaksi non-tunai, akan tetapi efisiensi dari penggunaan

anggaran belum mampu tercapai. Faktor kemampuan sumber daya manusia serta gaya kepemimpinan yang perlu diperhatikan secara berkelanjutan agar dalam keberhasilan strategi pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik.

2.2 Teori Atribusi

Fritz Heider (1978) pertama kali mencetuskan teori atribusi yang menjelaskan perilaku individu dan mempelajari proses interpretasi serta penafsiran seseorang terhadap suatu peristiwa. Lebih lanjut Heider mengemukakan bahwa kombinasi faktor internal dan eksternal merupakan penentu perilaku seseorang.

Robbins dan Judge (2008:38) menegaskan peran teori atribusi dalam budaya organisasi yaitu apabila kita mengamati perilaku seseorang maka perilaku tersebut dapat dipandang sebagai hasil pengaruh faktor internal dan eksternal. Faktor internal ialah aspek-aspek yang berada di bawah kendali individu seperti pengetahuan, motivasi, dan sifat. Faktor eksternal ialah aspek-aspek yang berada di luar kendali individu seperti kondisi sosial, kebijakan, dan perkembangan teknologi.

Terdapat 2 (dua) tujuan atribusi yang sering dilakukan oleh setiap orang. Tujuan pertama yaitu untuk memperoleh pemahaman terhadap kondisi lingkungan dan memprediksi kejadian yang akan datang. Tujuan kedua yaitu untuk mengevaluasi suatu tindakan dan mengendalikan tindakan orang lain.

Model penerapan atribusi terdiri atas 3 (tiga) jenis pendekatan (Dayaksini dan Hudaniah, 2006:53). Pendekatan pertama yaitu model Heider yang mengibaratkan setiap orang sebagai ilmuwan dan menginterpretasi perilaku orang lain berdasarkan

prinsip kausal naluriah. Pendekatan kedua yaitu model inferensi koresponden yang dikembangkan oleh Edward Jones bahwa perilaku seseorang merupakan hasil dari berkorespondensi dengan orang lainnya. Pendekatan ketiga yaitu model atribusi kausal yang dikembangkan oleh Kelley dengan mengembangkan pertanyaan dasar atribusi mengenai pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap pembentukan perilaku.

Teori atribusi seringkali digunakan dalam penelitian yang terkait dengan perilaku para penyelenggara anggaran. Pada penelitian ini, teori atribusi digunakan sebagai *grand theory* atau teori dasar yang dapat menghubungkan perilaku pegawai pemerintah kaitannya dengan penerapan transaksi non-tunai, menjalankan prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam peningkatan kinerja. Peran pegawai sangat vital pada penyelenggaraan pemerintah, oleh karena itu kebijakan pemerintah (faktor eksternal) untuk menerapkan transaksi non-tunai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada OPD dengan dukungan pengetahuan dan penguasaan teknologi (faktor internal)

2.3 Pemerintah Daerah

Pemerintah adalah organisasi Negara yang memperlihatkan dan menjalankan kekuasaannya (Sayre, 1960). UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 pada Pasal 18 ayat 1 menjelaskan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia terbagi atas daerah provinsi dan daerah provinsi terbagi atas kabupaten dan kota.

Perjalanan Pemerintah Daerah untuk mengelola wilayahnya membutuhkan waktu yang cukup panjang. Pasca reformasi, pemerintah pusat baru mengeluarkan Undang Undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan kewenangan bagi pemerintah daerah untuk mengatur wilayah dan masyarakatnya sesuai kondisi masing-masing (Huda, 2012:28).

Pemerintah daerah sebagai bagian dari organisasi sector public bergerak dalam lingkungan yang kompleks dan tidak menentu (Mardiasmo,2009:27) sehingga pemerintahan nasional memberi beberapa kewenangan yang dapat dimanfaatkan agar pemerintah daerah dapat bergerak lebih leluasa menguasai situasi. Pertama, yaitu pemberian tugas dan wewenang menyelesaikan urusan yang telah diserahkan. Kedua, yaitu kewenangan untuk memikirkan, menginisiasi, dan menetapkan teknis operasional penyelesaian tugas. Ketiga, yaitu mengikutsertakan masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan.

Hadirnya Undang Undang nomor 32 tahun 2004 dibarengi dengan ditetapkannya Undang Undang nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah yang merupakan penyempurna dari Undang Undang nomor 25 tahun 1999. Hal tersebut menunjukkan komitmen pemerintah pusat dalam mewujudkan pemerintah daerah yang berdaya baik secara kewenangan maupun anggaran sehingga kesejahteraan masyarakat dapat meningkat.

Pelaksanaan otonomi daerah menyebabkan pimpinan daerah memiliki peran strategis sebagai pemegang kekuasaan tertinggi, termasuk dalam pengelolaan

keuangan daerah. Oleh karena itu, pimpinan atau kepala daerah harus memiliki kecakapan dalam pengelolaan keuangan.

Untuk membantu pelaksanaan pemerintahan daerah maka setiap daerah otonom diberi kewenangan menyusun struktur organisasi perangkat daerah (OPD) sesuai kebutuhan masing-masing daerah. Namun, penyusunan struktur OPD tersebut harus berdasarkan prinsip reformasi sector public yaitu keberadaan lembaga public yang ekonomis, efisien, efektif, transparan, dan akuntabel sesuai cita-cita reformasi untuk menciptakan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) (Noviades, 2013).

Salah satu aspek sensitif yang terkait dengan pemerintahan daerah yaitu pengelolaan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan daerah merupakan integrasi pengelolaan keuangan pemerintah nasional yang dilaksanakan oleh setiap kepala OPD selaku pejabat pengelola APBD (Noviades, 2013). Pada pelaksanaannya, penyelenggaraan pengelolaan keuangan di OPD secara teknis dilaksanakan oleh Bendahara Pemerintah Daerah.

2.4 Transaksi Non-Tunai

1. Pengertian dan Skema Transaksi Non-Tunai

Transaksi adalah sebuah situasi yang melibatkan perubahan atau pengaruh terhadap posisi keuangan. Transaksi nampak pada perubahan sumber daya keuangan, apakah bertambah atau berkurang. Menurut Mursyidi (2010) transaksi adalah kejadian di dunia bisnis yang tidak hanya terjadi pada posisi jual beli, pembayaran

dan penerimaan uang tapi juga pada berbagai akibat yang menyebabkan nilai uang tersebut berkurang atau hilang. Sedangkan menurut Bastian (2007), transaksi adalah pertemuan antara dua pihak ,penjual dan pembeli yang saling menguntungkan dengan disertai data, bukti atau dokumen pendukung yang dimasukkan dalam jurnal pencatatan.

Saat ini sistem pembayaran pada pemerintahan beralih menjadi sistem transaksi non-tunai. Sistem transaksi non-tunai adalah sistem pembayaran yang melakukan pemindahan dana atau uang dari satu pihak yang memiliki kewajiban ke pihak lainnya sebagai akibat dari sebuah kegiatan ekonomi. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 8 Tahun 2019 tentang petunjuk teknis pelaksanaan transaksi non-tunai pada pemerintah daerah, transaksi non-tunai pada pasal 1 adalah pemindahan sejumlah uang dari satu pihak ke pihak lainnya dengan menggunakan instrument berupa alat pembayaran menggunakan kartu, cek dan bilyet giro.

Instrumen transaksi non-tunai dimaksudkan dalam pasal 3 adalah (a) alat pembayaran menggunakan kartu berupa kartu kredit, kartu debit, dan kartu elektronik dan (b) cek dan bilyet giro. Beberapa jenis pembayaran transaksi non-tunai dilakukan dalam pemerintahan yaitu pembayaran belanja pegawai. Sementara beberapa jenis pembayaran dapat dikecualikan dari sistem pembayaran non-tunai seperti belanja penunjang operasional gubernur, keperluan tanggap darurat bencana, uang saku dan transportasi kegiatan, biaya perjalanan dinas, biaya bahan bakar minyak, pembayaran

honorarium/jasa yang tidak bersifat bulanan, pembayaran honorarium/jasa/insentif kepada instansi vertika, belanja listrik/telepon/air, belanja barang sampai dengan Rp 7.500.000, transaksi pada badan penghubung Provinsi Sulawesi tengah dan belanja lain yang diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penerapan transaksi non-tunai di pemerintahan daerah di atur dalam Surat Edaran Menteri Dalam Negeri No 910/1867/SJ tentang Implementasi Transaksi Non Tunai pada Pemerintahan Daerah, sebagai berikut:

1. transaksi non tunai merupakan pemintahan sejumlah nilai uang dari satu pihak ke pihak lain dengan menggunakan instrument berupa alat pembayaran menggunakan kartu (APMK), cek, billyet giro, uang elektronik atay sejenisnya.
2. Transaksi non tunai pada pemerintahan daerah dilaksanakan paling lambat 1 Januari 2018 yang meliputi sleuruh transaksi (a) penerimaan daerah yang dilakukan oleh bendahara penerimaan/bendahara penerimaan pembantu, (b) pengeluaran daerah yang dilakukan oleh bendahara pengeluaran/benhara pengeluaran pembantu.
3. melakukan kordinasi dengan lembaga keuangan bank dan/atau lembaga keuangan bukan bank terkait di daerah
4. Gubernur menetapkan kebijakan implementasi transaksi non tunai serta menyusun rencana aksi atas pelaksanaan kebijakan dimaksud

5. pemerintah daerah dapat melaksanakan transaksi non-tunai secara bertahap dengan melakukan pembatasan penggunaan uang tunai dalam pelaksanaan transaksi penerimaan oleh bendahara pengeluaran/bendahara pengeluaran pembantu yang ditetapkan oleh Gubernur.
6. Gubernur melaporkan perkembangan kesiapan implementasi transaksi non tunai pada pemerintah provinsi dan melakukan monitoring/evaluasi atas implelementasi transaksi non-tunai.

Bank Indonesia selaku pemegang otoritas pelaksanaan sistem pembayaran nasional, menyadari bahwa sistem pembayaran merupakan sentra penjamin stabilitas ekonomi. Penggunaan uang sebagai alat pembayaran terus menerus dianggap menimbulkan masalah terutama tingginya biaya *cash handling*, resiko perampokan dan pencurian, kesehatan, dan praktik uang palsu. Hal tersebut menjadi alasan peluncuran penggunaan pembayaran non-tunai dalam segala lini termasuk pemerintahan.

Sistem pembayaran non-tunai yang diluncurkan oleh Bank Indonesia dapat digunakan secara aman, efisien dan handal. Dalam perkembangannya, sistem pembayaran non-tunai dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan perubahan pola hidup masyarakat. Oleh karena itu, dukungan teknologi menjadi penunjang suksesnya kelancaran sistem transaksi non-tunai. Terdapat beberapa manfaat dalam bertransaksi non tunai menurut Bank Indonesia yaitu :

- 1) Kepraktisan bertransaksi dan keamanan dalam membawa instrument non-tunai dibandingkan dengan uang tunai,
- 2) Efisiensi biaya antara biaya produksi instrument non-tunai dengan biaya pencetakan, peredaran serta pengelolaan uang tunai
- 3) Pencatatan transaksi secara otomatis sehingga memudahkan dalam menghitung aktivitas ekonomi
- 4) Penggunaan alat pembayaran non-tunai juga akan meningkatkan sirkulasi uang dalam perekonomian.

Meskipun Bank Indonesia telah meluncurkan berbagai kebijakan hingga meluncurkan sistem pembayaran *e-money*, masih terdapat pula berbagai hambatan dalam pelaksanaan transaksi non-tunai. Seperti Pelealu, A, Grace B dan Natalia (2018) melihat kendala yang dihadapi oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung terletak pada masalah penerimaan atas penagihan beberapa transaksi yang sifatnya kecil selain itu ditemukan beberapa keterlambatan dalam proses pencairan disebabkan pembuatan STPD yang tergolong lamban.

Disisi lain, harapan untuk menjalankan prinsip *good governance* sangat memungkinkan sebagaimana yang dikemukakan oleh Septian S. dan Endah K. (2018) melalui penerapan transaksi non-tunai khususnya di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan transaksi non-tunai mendorong terwujudnya prinsip akuntabilitas,

transparansi, efektivitas, dan efisiensi. Hal positif lainnya yaitu untuk mengurangi celah tindakan penyelewangan, utamanya tindakan korupsi.

2. Indikator Pelaksanaan Transaksi Non-Tunai

Harapan pemerintah dengan pelaksanaan transaksi non-tunai adalah terciptanya *good governance*. Menurut UNDP dalam Mardiasmo (2009) terdapat Sembilan indikator dan karakteristik dari pelaksanaan *good governance* yaitu:

- 1) *Participation* adalah keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya.
- 2) *Rule of law* adalah kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.
- 3) *Transparency* adalah bentuk pelaksanaan yang dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh apa yang mereka butuhkan
- 4) *Responsiveness* adalah terciptanya lembaga publik yang cepat dan tanggap dalam melayani *stakeholder*.
- 5) *Consensus orientation* adalah berorientasi pada kepentingan masyarakat luas
- 6) *Equity* adalah setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama mendapatkan kesejahteraan dan keadilan
- 7) *Efficiency and effectiveness* adalah pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna

- 8) *Accountability* adalah pertanggungjawaban kepada publik atas aktivitas yang dilakukan
- 9) *Strategy vision* adalah penyelenggaraan pemerintah dan masyarakat harus memiliki visi jauh kedepan.

Dalam mengimplemmentasikan transaksi non-tunai, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pencapaian penerapan kebiakan tersebut.

Menurut Kurnia (2020) indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen pemerintah
2. Kesiapan sumber daya manusia
3. Kerja sama
4. Efisiensi

2.5. Akuntabilitas

a. Pengertian Akuntabilitas

Akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pemberi amanah. Akuntabilitas menurut (Istiqomah:2015) adalah sebuah prinsip yang harus-harus benar-benar dipertanggungjawabkan dalam suatu proses mulai dari tahap perencanaan, penyusunan, pelaksanaan kepada pihak yang berkepentingan baik kepada masyarakat maupun kepada pemerintah.

Selain itu, akuntabilitas menurut Wicaksono (2015) adalah pengendalian terhadap organisasi public pada level organisasional untuk menjadi landasarn dalam melaporkan suatu kegiatan baik kepada pihak internal maupun kepada pihak eksternal yang berkepentingan memberikan penilaian pada kinerja pemerintah. Akuntabilitas mengandung nilai kewajiban untuk menyajikan semua kegiatan dan aktivitas terutama yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan.

b. Indikator Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan sebuah konsep pertanggungjawaban dari satu pihak ke pihak yang lain. Menurut Sopanah (2005) pemerintah yang akuntabel adalah :

1. mampu menyajikan informasi penyelenggaraan pemerintah secara terbuka, cepat dan tepat
2. mampu memberikan pelayanan public yang memuaskan
3. mampu memberikan ruang bagi masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan dan pemerintahan
4. mampu menjelaskan dan mempertanggungjawabkan setiap kebijakan public secara proporsional
5. adanya sarana public untuk menilai derajat pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan pemerintah.

Pegawai pemerintahan merupakan sebuah sasaran untuk menyelenggarakan prinsip akuntabilitas dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Akuntabilitas pada sektor

publik menjadi sebuah tuntutan untuk dilaksanakan terlebih lagi dalam sistem pengelolaan keuangan daerah yang ditugaskan kepada setiap pegawai. Menurut Mardiasmo (2006), bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan oleh ASN akan menimbulkan persepsi terhadap kinerja layanan public. Terlebih lagi penyelenggaraan akuntabilitas. Artinya, pegawai yang menerapkan prinsip akuntabilitas akan berdampak pada layanan public yang semakin baik.

Adapun indikator akuntabilitas menurut Loina (2012) ada lima, yaitu :

- a) Proses pembuatan sebuah keputusan yang dibuat secara tertulis, tersedia bagi warga yang membutuhkan dan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar.
- b) Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara mencapai sasaran suatu program.
- c) Kejelasan dari sasaran kebijakan yang telah diambil dan dikomunikasikan
- d) Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan melalui media.
- e) Sistem informasi manajemen dan monitoring hasil.

c. Hubungan Akutabilitas dengan Kinerja Pegawai

Penerapan prinsip akuntabilitas sudah banyak dilakukan dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia. Sebab akuntabilitas tidak hanya menyangkut proses kerja dan manajemen tapi juga bagaimana mengukur kinerja pengelola keuangan pemerintah dalam hal ini seorang pegawai. Beberapa penelitian

sebelumnya ditemukan terdapat hubungan akuntabilitas dengan kinerja baik kinerja pemerintahan maupun kinerja pegawai secara individu.

Penelitian oleh Riswanto (2016) melihat pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu akuntabilitas dan transparansi dan satu variabel dependen yaitu kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian membuktikan bahwa penerapan prinsip akuntabilitas dan transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Daerah yang semakin baik.

Demikian juga penelitian oleh Umar, Cut dan Khairunnisa (2018) yang melihat pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja Instansi Inspektorat Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi yang dimiliki seorang auditor inspektorat akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja instansi.

Penelitian lainnya yang berkaitan langsung dengan kinerja pegawai adalah dari Benawan, Davis dan Winston (2018) yang melihat pengaruh pengawasan, akuntabilitas dan transparansi keuangan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tidore. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6. Transparansi

a. Pengertian Transparansi

Prinsip transparansi dalam organisasi pemerintahan adalah keterbukaan publik dalam bentuk pembuatan kebijakan agar dapat dievaluasi dan diawasi oleh masyarakat. Prinsip keterbukaan memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan daerah. Transparansi juga berarti keputusan yang diambil dan pelaksanaannya dilakukan dengan cara mekanisme yang mengikuti regulasi yang ditetapkan pemerintah.

Transparansi juga dapat diartikan sebagai sebuah keterbukaan informasi yang berkaitan dengan organisasi yang dapat diakses dengan mudah dan cepat. Pradana (2014) menyatakan bahwa transparansi adalah sesuatu yang berkaitan dengan keterbukaan proses politik dan administrasi. Transparansi adalah sebuah bentuk dan proses demokrasi khususnya mengakses keterbukaan dan informasi berkaitan dengan public atau pemerintahan. Kabupaten Tojo Una-Una merupakan organisasi pemerintah yang diawasi oleh masyarakat. Badan pengelolaan keuangan dan asset daerah sebagai pemegang sentra pengelolaan keuangan dan asset daerah bertanggungjawab penuh atas alokasi anggaran yang diberikan untuk pengelolaan keuangan daerah.

Prinsip transparansi dalam mewujudkan *good governance* merupakan tujuan utama pemerintah. Laporan keuangan dan laporan alokasi anggaran menjadi tolak ukur transparansi tersebut. Oleh karena itu, kebijakan pemerintah beralih dari tunai

ke non-tunai dalam sistem pembayaran dianggap sebagai langkah pasti dalam memberantas penyelewangan keuangan Negara.

b. Indikator Transparansi

Transparansi sebagai wujud nyata penyediaan informasi yang dapat diakses dengan mudah olehs siapapun khususnya yang berkaitan dengan kinerja pemerintah. Adapun indikator dari prinsip transparansi menurut Andrianto (2007:21) yaitu :

- a) Ada tidaknya kerangka kerja hukum bagi transparansi
- b) Adanya akses masyarakat terhadap transparansi anggaran
- c) Adanya audit independen dan efektif
- d) Adanya keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan anggaran.

Selain itu juga menurut Benawan, David dan Winston (2018) indikator dari transparansi telah jelas dalam peraturan perundang-undangan dan keputusan pemerintah, yaitu:

- a) Akses pada informasi yang akurat dan tepat
- b) penyediaan informasi yang jelas tentang prosedur dan biaya
- c) kemudahan akses informasi
- d) menyusun suatu mekanisme pengaduan jika terjadi pelanggaran.

c. Hubungan Transparansi dengan Kinerja

Transparansi berkaitan erat dengan informasi sebuah organisasi. Organisasi dalam hal ini adalah penyelenggara pemerintahan daerah salah satunya adalah Badan pengelolaan keuangan dan asset daerah. Sebagai sebuah penyelenggara pemerintah, Badan Pengelolaan keuangan dan asset daerah hendaknya senantiasa menjadikan prinsip transparansi sebagai acuan dalam bekerja. tidak hanya itu, penyelenggaraan pemerintah yang terbuka tentunya tidak lepas dari dukungan dan kinerja pegawainya. Pegawai sebagai ujung tombak pelaksanaan prinsip ini. Sebab berkewajiban untuk senantiasa menyelenggarakan pemerintahan yang terbuka dan mudah untuk diakses.

Penelitian Ibrahim (2015), melihat pengaruh anggaran berbaris kinerja, transparansi, akuntabilitas dan pengawasan internal terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral DPR RI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang berdasarkan anggaran dan akuntabilitas mempunyai pengaruh dengan arah negative dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian oleh Hariyati, Rusdiah dan Ledy (2017) dengan judul Pengaruh akuntabilitas dan transparansi serta pengawasan terhadap kinerja pada Badan Penanaman Modal Daerah/BPMD. Hasil penelitian membuktikan bahwa akuntabilitas, transparansi dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.7. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

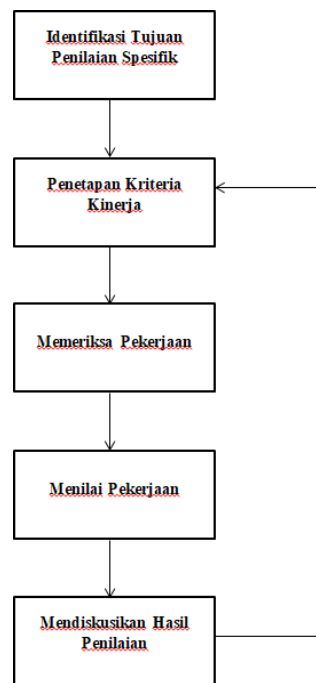
Kinerja merujuk pada kemampuan individu pegawai untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Definisi kinerja menurut Moehariono (2010:60) ialah tingkat ketercapaian program kegiatan atau kebijakan untuk memenuhi visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang telah disusun dalam suatu bentuk rencana strategis.

Pengertian kinerja secara organisasi, menurut Wibowo (2010:9), adalah kemampuan manajemen untuk mengalokasikan sumber daya yang dimiliki dan berfokus pada kinerja yang berkelanjutan melalui penyamaan persepsi terhadap visi dan rencana strategis. Keseluruhan proses kerja individu dalam organisasi menjadi landasan untuk menentukan kualitas pekerjaan individu tersebut (Roziqin, 2010:41). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat direpresentasikan berdasarkan kemampuan individu untuk melaksanakan beban kerja yang diberikan organisasi kepadanya.

Pabundu (2006:122) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam individu maupun organisasi seperti struktur organisasi, dukungan sumber daya, kecerdasan, kompetensi, emosi, kestabilan, motivasi, pemahaman peran, situasi individu, dan karakteristik kelompok kerja. Faktor eksternal yaitu keadaan di luar organisasi maupun individu yang dapat memengaruhi kinerja pegawai

seperti meningkatnya inflasi, bencana alam, dan sebagainya. Nawawi (2013:64) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengetahuan, pengalaman, dan kepribadian.

Organisasi yang memiliki manajemen kinerja memiliki peluang lebih besar untuk berkembang (Mondy, 2008:257). Lebih lanjut Mondy menjelaskan proses penilaian kinerja pada organisasi melalui diagram berikut.



Gambar 2.1 Proses penilaian kinerja

Sumber : Mondy, 2008:260

Tujuan penilaian kinerja bergantung pada kebutuhan organisasi. Pada organisasi sektor publik, tujuan penilaian kinerja yaitu ; (1) membantu perbaikan kinerja pemerintah, (2) untuk kepentingan pengalokasian sumber daya, dan (3)

sebagai pertanggungjawaban publik dan komunikasi kelembagaan (Mardiasmo, 2009:121).

b. Indikator Kinerja

Aspek penilaian kinerja pada setiap organisasi berbeda-beda bergantung pada karakteristik organisasi. Secara umum, penilaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) berpedoman pada Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 yang menyatakan bahwa penilaian kinerja ASN berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja.

Selain itu, Menurut Sutrisno (2016) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan juga akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Ukuran baik buruknya sebuah kinerja diukur dari pelaksanaan kegiatan yang efektif dan efisien. Organisasi dikatakan efektif bila mencapai tujuan dan efektif jika hal tersebut memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggungjawab

Masing-masing pegawai telah mengetahui tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Dalam sebuah organisasi yang baik pembagian otoritas dan tanggungjawab harus senantiasa diperhatikan berdasarkan kemampuan dari pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi Sebab kejelasan

wewenang dan tanggungjawab akan mendukung terwujudnya kinerja karyawan yang baik.

3. Disiplin

Disiplin adalah sebuah sikap hormat seorang pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Kinerja organisasi akan mudah untuk dicapai jika kinerja individu baik dan mampu menerapkan sikap disiplin dalam bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir pegawai, kreatifitas dan ide yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Inisiatif yang baik dan positif seorang pegawai akan mampu mempengaruhi kinerja organisasi.

c. **Hubungan Kinerja dengan Transaksi Non Tunai, Akuntabilitas dan Transparansi**

Penelitian oleh Wasasih N.M, I Ketut Y dan Ni Ketur R (2016) melihat pengaruh pendidikan pada kinerja bendahara SKPD serta kemampuan pelatihan dan motivasi dalam memoderasi pengaruh pendidikan pada kinerja bendahara. Hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bendahara SKPD Kabupaten Tabanan. Pelatihan dan Motivasi juga memperkuat pengaruh pendidikan terhadap kinerja.

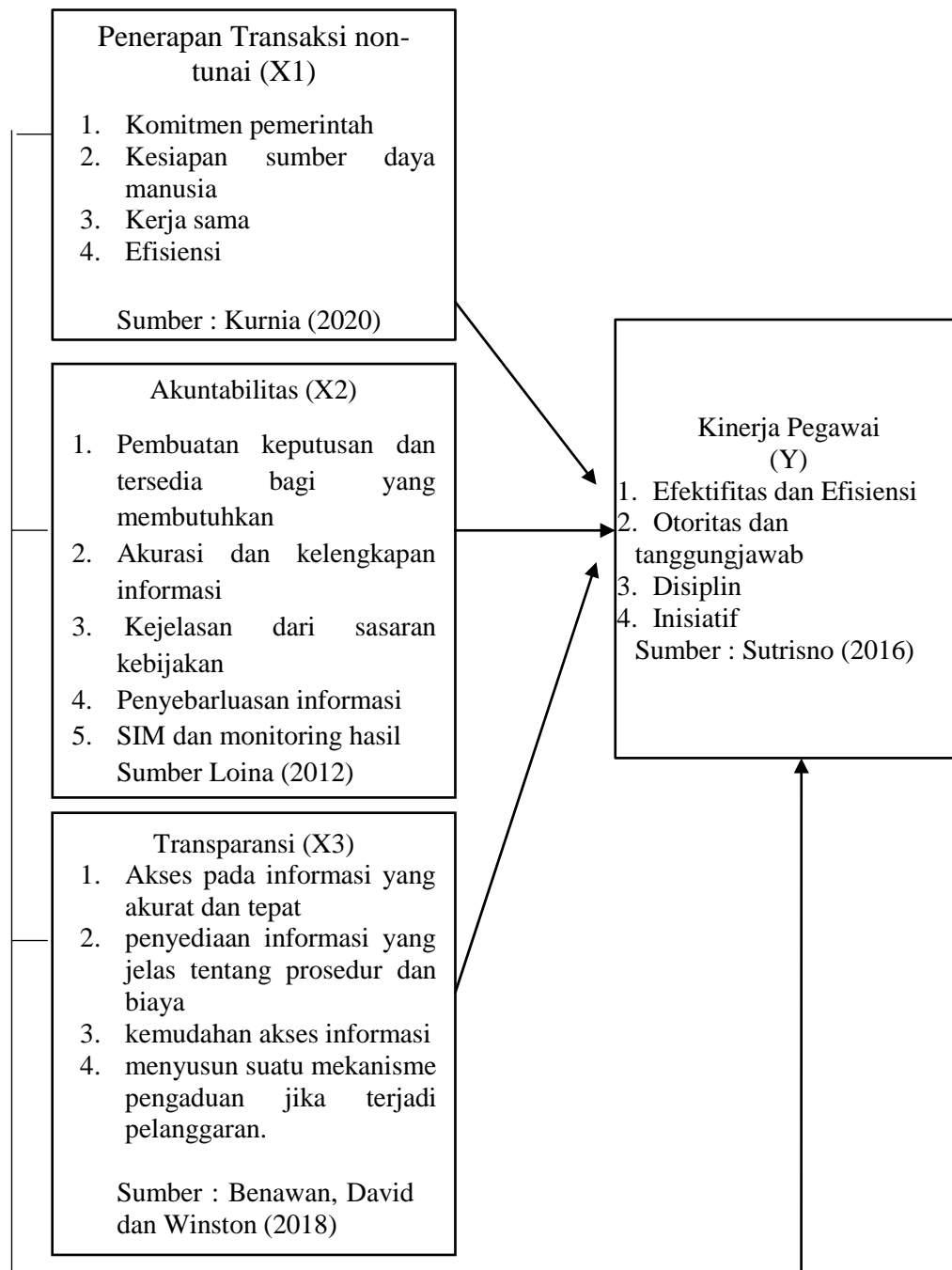
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Pelaksanaan otonomi daerah menyebabkan pimpinan daerah memiliki peran strategis sebagai pemegang kekuasaan tertinggi, termasuk dalam pengelolaan keuangan daerah. Oleh karena itu, pimpinan atau kepala daerah harus memiliki kecakapan dalam pengelolaan keuangan. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 8 Tahun 2019 tentang petunjuk teknis pelaksanaan transaksi non-tunai pada pemerintah daerah.

Sistem transaksi non-tunai adalah sistem pembayaran yang melakukan pemindahan dana atau uang dari satu pihak yang memiliki kewajiban ke pihak lainnya sebagai akibat dari sebuah kegiatan ekonomi. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 8 Tahun 2019 tentang petunjuk teknis pelaksanaan transaksi non-tunai pada pemerintah daerah, transaksi non-tunai pada pasal 1 adalah pemindahan sejumlah uang dari satu pihak ke pihak lainnya dengan menggunakan instrument berupa alat pembayaran menggunakan kartu, cek dan bilyet giro.



Gambar 3.1 Kerangka konseptual

3.2 Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penerapan transaksi non-tunai, akuntabilitas, dan transparansi. Berikut hipotesis yang dibangun pada penelitian:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Diduga variabel akuntabilitas merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dalam melihat kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah yaitu pelaksanaan transaksi non-tunai (X_1), akuntabilitas (X_2), dan transparansi (X_3) dan menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada OPD (Y). Berikut ini masing-masing definisi operasional dari masing-masing variabel beserta indikator untuk mengukur variabel tersebut:

1. Variabel Transaksi Non-Tunai (X_1)

Penerapan transaksi non-tunai pada Organisasi Pemerintahan Daerah/OPD di Kabupaten Tojo Una-una tentu mengubah berbagai bentuk kebijakan dalam pelaksanaan transaksi keuangan baik masukan dan pengeluaran. Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah merupakan salah satu OPD yang terkena dampak dari penerapan kebijakan ini. Berbagai rintangan tentu dialami oleh pegawai, sebab akan mengubah pada kebiasaan transaksi yang selama ini dilakukan. Penerapan transaksi non-tunai pada penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan dalam penelitian Kurnia (2020) yaitu sebagai berikut:

- a) Komitmen pemerintah
- b) Kesiapan sumber daya manusia
- c) Kerja sama
- d) Efisiensi

2. Variabel Akuntabilitas (X_2)

Sikap seorang pegawai pemerintahan khususnya pada OPD di Kabupaten Tojo Una-una hendaknya selalu berpangang teguh pada prinsip akuntabilitas. Sebab akuntabilitas memperlihatkan bagaimana bentuk pertanggungjawaban seorang pegawai dalam mengelola keuangan dalam melaporkan dan mengungkapkan aktivitas keuangan yang terjadi. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur variabel akuntabilitas yaitu dari Loina (2012) :

- a) Proses pembuatan sebuah keputusan yang dibuat secara tertulis, tersedia bagi warga yang membutuhkan dan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar.
 - b) Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara mencapai sasaran suatu program.
 - c) Kejelasan dari sasaran kebijakan yang telah diambil dan dikomunikasikan
 - d) Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan melalui media.
 - e) Sistem informasi manajemen dan monitoring hasil.
3. Variabel Transparansi (X_3)

Transparansi merupakan bentuk keterbukaan pemerintah kepada masyarakat berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintah. Dalam penelitian ini bentuk transparansi adalah bagaimana laporan seorang pegawai dalam pengelolaan keuangan. Sistem transaksi non-tunai dianggap mampu menciptakan transparansi dalam pengelolaan keuangan demikian juga di Kabupaten Tojo Una-Una. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur transparansi bersumber dari Benawan, David dan Winston (2018) adalah sebagai berikut :

- a) Akses pada informasi yang akurat dan tepat
- b) penyediaan informasi yang jelas tentang prosedur dan biaya
- c) kemudahan akses informasi
- d) menyusun suatu mekanisme pengaduan jika terjadi pelanggaran.

4. Variabel Kinerja pegawai (Y)

Kinerja seorang pegawai ditentukan atas dua factor yaitu internal dan eksternal. Seorang bendahara bekerja tentunya berdasarkan pelatihan dan pengalaman kerja sebelumnya demikian juga parapegawai pada OPD khususnya di Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una. Adapun indikator untuk mengukur kinerja pegawai berasal dari Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut :

- a) Efektivitas dan Efisiensi
- b) Otoritas dan tanggungjawab
- c) Disiplin
- d) Inisiatif

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam melihat kinerja pegawai. Pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan angka sebagai alat analisis utama untuk menjawab pertanyaan penelitian (Nazir, 2011:85). Pendekatan kuantitatif dapat diterapkan pada penelitian yang pada kesimpulannya bertujuan untuk membuat generalisasi (Sugiyono, 2013:10). Penelitian ini merupakan jenis penelitian studi kasus yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan kausal antara variabel Transaksi Non-Tunai, akuntabilitas dan transparansi terhadap Kinerja pegawai.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian akan dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tonjo Una-Una, Sulawesi Tengah. Pelaksanaan penelitian direncanakan dari bulan Desember 2020.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2013:215). Populasi pada penelitian ini pegawai pada Organisasi Pemerintahan Daerah/OPD Kabupaten Tojo Una-Una yaitu Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi (Nazir, 2011:271). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan pertimbangan populasi yang tidak terlalu besar yang hanya sebesar 53 pegawai . Penggunaan sampel jenuh dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur sistematis untuk memperoleh data dengan menggunakan metode yang tepat (Arikunto, 1998:225). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrument kuesioner. Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang telah tersusun secara sistematis mewakili variabel yang ingin diteliti. Kuesioner yang baik diharapkan menggunakan bahasa yang jelas dan tidak ambigu sehingga tidak terjadi perbedaan persepsi antar responden.

Kuesioner berisi pertanyaan yang perlu ditanggapi oleh responden. Tanggapan dari responden dianggap mewakili persepsi responden. Pengukuran persepsi responden kemudian di konversi ke bentuk angka menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap maupun pendapat dan persepsi seseorang terhadap fenomena (Sugiyono, 2013:93). Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1. Skala likert

Interpretasi	Kode	Skala
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-ragu	RR	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono, 2013:94

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ialah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif merupakan data berupa angka yang diperoleh dari proses konversi persepsi responden menjadi angka menggunakan skala likert. Data kuantitatif juga dapat diperoleh dari studi literatur. Data kualitatif yaitu data berupa informasi yang diperoleh dari hasil observasi maupun penelusuran pustaka.

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 1992:114). Data pada penelitian ini diperoleh dari 2 (dua) sumber yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer berasal dari responden dan hasil observasi. Sumber data sekunder berupa hasil penelusuran pustaka dalam jurnal, media cetak, dan media elektronik yang dianggap relevan dengan topik penelitian.

4.6 Metode Analisis Data

Hasil pengumpulan data dari kuesioner terlebih dahulu ditabulasi sebelum dianalisis. Tabulasi data merupakan bagian dari manajemen data agar pengelolaan dan analisis data dapat berjalan secara optimal.

Setelah data ditabulasi maka tahap pertama yang dilakukan ialah melakukan analisis deskriptif. Analisis data deskriptif digunakan untuk mengetahui profil responden dan frekuensi tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan pada kuesioner. Hasil analisis deskriptif dapat membantu penulis untuk menyusun bagian pembahasan.

Analisis data inferensial merupakan teknik analisis utama yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan. Analisis data inferensial dapat dilakukan secara parametrik maupun non-parameterik bergantung pada sebaran data yang telah dikumpulkan. Oleh karena itu, sebelum melakukan pengujian hipotesis maka data yang telah dikumpulkan perlu di uji kualitasnya dan sebaran datanya berdasarkan asumsi normalitas.

a. Uji kualitas data

Pengujian kualitas data dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kehandalan instrument yang digunakan (kuesioner). Pengujian tersebut melalui uji validitas data dan reliabilitas data setiap variabel.

Validitas data menunjukkan ketepatan setiap item pertanyaan pada kuesioner untuk mengukur variabel yang dituju. Uji validitas data dilakukan dengan mengukur korelasi setiap item pertanyaan terhadap skor setiap variabel dengan teknik analisis korelasi *product moment*. Data dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,300.

Reliabilitas data menunjukkan kehandalan instrumen yang digunakan dalam artian apabila kuesioner tersebut digunakan pada subjek berbeda maka tetap memberi hasil yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach alpha* setiap variabel. Data hasil pengukuran setiap variabel dinyatakan variabel apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,600.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini berguna untuk menguji apakah salah satu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2012:105). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai *cutoff* digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali,2012:139). Jika varian dari residual

pengamatan tetap maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas.

d. Asumsi normalitas

Pada model regresi linear berganda, untuk menjawab hipotesis dengan pendekatan parametrik maka data yang telah dikumpulkan harus tersebar mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan secara numeric menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan syarat nilai signifikansi lebih besar dari taraf kesalahan ($\alpha = 5\%$; 0,05). Pengujian normalitas dapat pula dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan grafik histogram dan *normal probability plot*.

e. Analisis regresi linear berganda

Data yang telah memenuhi kualitas dan asumsi normalitas dapat digunakan untuk menyusun model regresi linear berganda. Model regresi linear sederhana yang digunakan pada penelitian ini dapat diperhatikan pada persamaan berikut,

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta (nilai Y apabila X_1 , X_2 , dan X_3 = 0)

β : Koefisien regresi

X_1 : Transaksi Non-Tunai

X_2 : Akuntabilitas

X_3 : Transparansi

e : Error/galat

Interpretasi dari nilai yang diperoleh dari model regresi linear sederhana menunjukkan arah hubungan serta ada/tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Koefisien regresi (β) mengindikasikan kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis berdasarkan pada nilai *T-hitung* dan nilai signifikan. Kriterianya ialah sebagai berikut.

- Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka Hipotesis diterima
- Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka Hipotesis ditolak
- Jika nilai Signifikan $< \alpha = 0,05$ maka Hipotesis diterima
- Jika nilai Signifikan $> \alpha = 0,05$ maka Hipotesis ditolak

f. Koefisien determinasi

Menurut Ghozali (2012:97), koefisien determinasi/ R^2 adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol hingga satu. Jika nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel independen semakin baik dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

g. Sumbangan efektif

Analisis sumbangan efektif (SE) dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang berkontribusi dominan terhadap variabel dependen berdasarkan nilai korelasinya. Persamaan untuk menghitung sumbangan efektif variabel adalah sebagai berikut.

$$SE (\%) = r_{xy} \times \beta \times 100\%$$

Keterangan :

SE : Sumbangan Efektif (%)

r_{xy} : Korelasi variabel independen dan dependen

β : Koefisien regresi yang terstandarisasi

h. Sumbangan relatif

Analisis sumbangan relatif dilakukan untuk menganalisis sejauhmana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen tanpa memperhitungkan pengaruh variabel independen lainnya. Persamaannya sebagai berikut :

$$SR (\%) = \frac{SE}{R^2}$$

Keterangan :

SR : Sumbangan Relatif (%)

SE : Sumbangan Efektif

R^2 : Nilai R square

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Komponen keuangan dan aset daerah merupakan modal utama pemerintah daerah dalam beraktivitas menyediakan pelayanan publik. Mengacu pada hal tersebut maka diperlukan suatu institusi yang bertugas mengelola keuangan dan aset daerah agar memberi manfaat optimal.

Kabupaten Tojo Una-Una berada di Sulawesi Tengah dengan luas 5.721,51 km². Wilayah administrasi Kabupaten Tojo Una-Una terdiri atas 12 kecamatan yang terbagi atas 6 kecamatan di daratan dan 6 kecamatan di lautan (BPS, 2020). Profil wilayah Kabupaten Tojo Una-Una mengindikasikan bahwa kabupaten tersebut memiliki potensi besar baik di wilayah daratan maupun lautan.

Pendapatan daerah Kabupaten Tojo Una-Una mengalami peningkatan pada periode 2017 – 2019 yaitu tahun 2017 sebesar Rp. 979.412.717.879,73, tahun 2018 sebesar Rp. 1.006.434.114.498,24, dan tahun 2019 sebesar Rp. 1.134.472.545.889,00 (<http://bpkad.tojounaunakab.go.id>, 2020). Capaian tersebut menunjukkan adanya pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berjalan dengan baik.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tojo Una-Una bertujuan untuk menyiapkan sistem pengelolaan keuangan dan aset yang mendukung terlaksananya pemerintahan daerah. Visi BPKAD Kabupaten Tojo Una-

Una ialah “*Menciptakan sebuah sistem yang baik dalam bidang pengelolaan kekayaan dan aset daerah serta memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh stakeholders*”. Adapun misi yang telah ditetapkan ialah sebagai berikut :

1. Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih melalui pembenahan sistem penatausahaan keuangan
2. Meningkatkan pelayanan dan optimalisasi pengelolaan keuangan dan aset daerah
3. Meningkatkan sistem pengelolaan keuangan dan aset daerah
4. Memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah

Program prioritas BPKAD Kabupaten Tojo Una-Una periode 2016-2021 telah ditetapkan secara sistematis berdasarkan hasil analisis kondisi internal dan eksternal.

Program BPKAD Kabupaten Tojo Una-Una ialah sebagai berikut :

1. Pelayanan administrasi perkantoran
2. Peningkatan sarana dan prasarana aparatur
3. Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur
4. Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
5. Peningkatan pengembangan pengelolaan keuangan daerah
6. Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi

Berdasarkan susunan program maka dapat diperhatikan bahwa ruang lingkup kerja BPKAD Kabupaten Tojo Una-Una tidak terbatas pada hal yang bersifat teknis

terkait pengelolaan keuangan dan aset namun juga terkait pada peningkatan kapasitas sumberdaya manusia (aparatur) dan pemanfaatan teknologi informasi. Kedua aspek tersebut menjadi subjek utama penelitian yaitu terkait penerapan teknologi informasi (transaksi non tunai) dan manajemen sumber daya manusia (akuntabilitas dan transparansi).

5.2 Gambaran Umum Responden

Responden pada penelitian ialah para pegawai bendahara yang berada di bawah instansi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Jumlah Pegawai yang menjadi responden sebanyak 53 orang. Adapun gambaran umum responden pada penelitian ini mencakup umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Data gambaran umum responden yang dikumpulkan telah ditabulasi terlebih dahulu kemudian dimuat dalam bentuk tabel frekuensi untuk memudahkan proses analisis data.

5.2.1 Umur

Usia responden merupakan salah satu parameter yang digunakan untuk memperoleh gambaran responden secara umum. Faktor usia erat kaitannya dengan cara pandang dan produktivitas kerja. Distribusi umur responden dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.1 Sebaran umur responden

Interval Umur	Jumlah	Persentase
25 – 30 tahun	11	20,75%
30 – 35 tahun	15	28,30%
35 – 40 tahun	20	37,74%
40 – 45 tahun	5	9,43%
>45 tahun	2	3,77%
Total	53	100,00%

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Kelompok umur dominan pada interval umur 35-40 tahun yaitu sebanyak 20 responden (37,74%). Urutan kelompok umur dengan jumlah terbanyak secara berturut-turut yaitu 30-35 tahun (28,30%), 25-30 tahun (20,75%), 40-45 tahun (9,43%), dan di atas 45 tahun (3,77%).

Faktor umur memengaruhi kemampuan individu bekerja. Umur merepresentasikan kematangan berpikir sebagai hasil refleksi atas berbagai pengalaman. Bendahara merupakan profesi yang membutuhkan kematangan secara pikiran dan emosional sehingga umur dapat menjadi salah satu faktor yang membentuk karakter bendahara dan memengaruhi kinerja.

5.2.2 Jenis kelamin

Faktor gender atau jenis kelamin dapat memengaruhi cara berfikir responden dalam memandang suatu objek. Distribusi responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.2 Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	37,70%
Perempuan	33	62,30%
Total	53	100,00%

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Pada Tabel 5.2 dapat diperhatikan bahwa pegawai di lokasi penelitian mayoritas sebanyak 62,30% berjenis kelamin perempuan dan sisanya 37,70% merupakan laki-laki. Profesi bendahara seringkali dikaitkan dengan kerja perempuan sebab menuntut ketelitian dalam bekerja. Perspektif tersebut menyebabkan mayoritas perusahaan/instansi menempatkan perempuan sebagai bendahara, sebagaimana yang ditemukan di lokasi penelitian.

5.2.3 Pendidikan terakhir

Latar belakang pendidikan membentuk karakter dan keterampilan individu pada suatu bidang keahlian tertentu. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhirnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.3 Sebaran responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma	13	24,50%
Sarjana	34	64,20%
Magister	2	3,80%
Lainnya	4	7,50%
Total	53	100,00%

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Pegawai bendahara di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mayoritas merupakan lulusan pendidikan tinggi Strata 1 (S1) yaitu 64,20% (34 responden) dan Diploma yaitu 24,50% (13 responden). Adapun kategori pendidikan Magister sebanyak 2 orang (3,80%) dan kategori lainnya sebanyak 4 orang (7,50%).

Profesi bendahara menuntut adanya keterampilan khusus yang diperoleh pada tingkatan maupun jenis pendidikan tertentu. Beberapa keterampilan tersebut antara lain yaitu menyusun laporan arus kas, neraca, jurnal harian, dan laporan keuangan serta menggunakan perangkat akuntansi berbasis aplikasi. Kemajuan teknologi memudahkan pekerjaan bendahara, salah satunya terkait topik penelitian yaitu implementasi transaksi non tunai.

5.2.4 Lama bekerja

Faktor gender atau jenis kelamin dapat memengaruhi cara berfikir responden dalam memandang suatu objek. Distribusi responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.4 Sebaran responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
<1 tahun	1	1,90%
1-5 tahun	7	13,20%
6-10 tahun	13	24,50
>10 tahun	32	60,40
Total	53	100,00%

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Sebagian besar responden telah bekerja sebagai bendahara selama lebih dari 10 tahun (60,40%). Adapun kategori lama bekerja lainnya secara berurutan yaitu 6-10 tahun (24,50%), 1-5 tahun (13,20), dan <1 tahun (1,90%).

Banyaknya pegawai bendahara yang berpengalaman dapat menopang kinerja organisasi. Hal tersebut dapat terjadi melalui proses transfer ilmu antara pegawai baru dan pegawai berpengalaman. Keterampilan pegawai bendahara dapat berkembang melalui pengalaman diri sendiri dan orang lain dalam menghadapi masalah pengelolaan keuangan sehingga tidak terjadi kesalahan yang berulang.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Transaksi non tunai

Transaksi non tunai merupakan upaya pemerintah menerapkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kinerja pegawai. Parameter variabel Transaksi non Tunai dikembangkan dari hasil penelitian Kurnia (2020). Hasil analisis deskripsinya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.5 Deskripsi variabel Transaksi non tunai

Parameter	STS		TS		RR		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Komitmen pemerintah	0	0	0	0	1	1,9	31	58,5	21	39,6
Kesiapan SDM	0	0	0	0	6	11,3	32	60,4	15	28,3
Kerja sama	0	0	1	1,9	1	1,9	30	56,6	21	39,6
Efisiensi	0	0	0	0	2	3,8	33	62,3	18	34,0

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Pada parameter terkait Komitmen Pemerintah mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu 58,5%, Sangat Setuju (SS) sebesar 39,6%, dan Ragu-ragu (RR) sebesar 1,9%. Pegawai yang menjadi responden merasakan komitmen pemerintah dalam penerapan transaksi non tunai.

Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) sebesar 60,4% pada parameter Kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) sedangkan sisanya sebanyak 28,3% menjawab Sangat Setuju (SS), dan 11,3% merespon Ragu-ragu (RR). Hasil tersebut menggambarkan bahwa sumber daya manusia di lokasi penelitian telah siap untuk menerapkan model transaksi non tunai.

Parameter Kerja Sama memperoleh persepsi beragam yaitu Tidak Setuju (TS) dan Ragu-ragu (RR) masing-masing sebesar 1,9%, Setuju (S) sebesar 56,6%, dan Sangat Setuju (SS) sebesar 39,6%. Penerapan Transaksi non Tunai mendorong terciptanya kerja sama instansi pemerintah daerah dengan institusi keuangan sehingga aktivitas keuangan dapat berjalan lebih efisien dan efektif.

Pada parameter Efisiensi, sebanyak 62,3% responden menjawab Setuju (S) dan sisanya menjawab Sangat Setuju sebanyak 34,0% dan Ragu-ragu sebanyak 3,8%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa responden merasakan adanya efisiensi kerja melalui penerapan transaksi non tunai.

5.3.2 Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan prinsip yang harus dipertanggungjawabkan mulai dari perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan kepada pihak-pihak yang

berkepentingan (Istiqomah, 2015). Parameter variabel akuntabilitas dikembangkan dari Loina (2012). Hasil analisis deskriptifnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.6 Deskripsi variabel Akuntabilitas

Parameter	STS		TS		RR		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pengambilan putusan	0	0	0	0	0	0	36	67,9	17	32,1
Akurasi kelengkapan informasi	0	0	0	0	1	1,9	31	58,5	21	39,6
Kejelasan kebijakan	0	0	0	0	1	1,9	34	64,2	18	34,0
Penyebarluasan info	0	0	0	0	2	3,8	35	66,0	16	30,2
Sistem informasi dan monitoring hasil	0	0	0	0	0	0	37	69,8	16	30,2

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Parameter pengambilan keputusan ditanggapi secara positif oleh responden dengan jawaban Setuju (S) sebesar 67,9% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 32,1%. Responden telah memahami pentingnya mekanisme pengambilan keputusan yang sesuai aturan untuk menciptakan akuntabilitas organisasi.

Pada parameter akurasi dan kelengkapan informasi menunjukkan sebanyak 1,9% responden menjawab Ragu-ragu, 58,5% menjawab Setuju, dan 39,6% menjawab Sangat Setuju. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden telah melakukan verifikasi pada setiap informasi yang diperoleh sehingga sasaran kerja dapat tercapai dengan tepat.

Mayoritas responden sebanyak 64,2% mempersepsikan bahwa kebijakan telah diambil secara jelas dan melalui proses yang sesuai. Adapun sisanya yaitu 1,9% menjawab Ragu-ragu dan 34,0% menjawab Sangat Setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan yang diambil oleh institusi tempat responden bekerja telah menerapkan prinsip yang akuntabel.

Pada parameter penyebarluasan informasi terdapat 3,8% menjawab Ragu-ragu, 66,0% menjawab Setuju, dan 30,2% menjawab Sangat Setuju. Tanggapan responden menunjukkan bahwa setiap kebijakan atau keputusan institusi yang terkait dengan kebutuhan masyarakat telah diinformasikan secara luas melalui media.

Tanggapan responden terkait sistem informasi manajemen dan monitoring hasil kerja berada pada posisi positif yaitu sebanyak 69,8% menjawab Setuju dan 30,2% menjawab Sangat Setuju. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengendalian secara sistematis terhadap sumber daya manusia yang bekerja agar dapat mencapai hasil kerja sesuai yang ditargetkan.

5.3.3 Transparansi

Transparansi berkaitan dengan keterbukaan proses politik dan administrasi pada suatu lembaga publik (Pradana, 2014). Parameter terkait variabel Transparansi dikembangkan dari David dan Winton (2018) dengan hasil deskripsi sebagai berikut.

Tabel 5.7 Deskripsi variabel Transparansi

Parameter	STS		TS		RR		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Akses masyarakat pada info yang akurat dan tepat	0	0	0	0	3	5,7	39	73,6	11	20,8
Ketersediaan informasi untuk masyarakat	0	0	0	0	3	5,7	40	75,5	10	18,9
Kemudahan akses informasi oleh masyarakat	0	0	0	0	4	7,5	34	64,2	15	28,3
Tersedianya mekanisme pengaduan	0	0	0	0	4	7,5	34	64,2	15	28,3

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Persepsi mayoritas responden pada parameter aksesibilitas informasi yang akurat dan tepat yaitu Setuju (S) sebanyak 73,6% dan secara berurutan Sangat Setuju (20,8%) dan Ragu-ragu (5,7%). Pegawai yang menjadi responden telah memahami pentingnya transparansi dengan membuka akses informasi kepada masyarakat dengan terlebih dahulu memastikan bahwa informasi yang disajikan telah akurat dan tepat.

Pada pertanyaan terkait ketersediaan informasi, sebanyak 75,5% responden menjawab Setuju, 18,9% menjawab Sangat Setuju, dan 5,7% menjawab Ragu-ragu. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa informasi yang terkait dengan kebutuhan masyarakat telah disajikan melalui berbagai media.

Selain parameter ketersediaan, kemudahan akses informasi juga menjadi parameter transparansi dimana sebanyak 7,5% responden menjawab Ragu-ragu, 64,2% menjawab Setuju, dan 28,3% menjawab Sangat Setuju. Tersedianya berbagai media untuk menyalurkan informasi saat ini memudahkan pemerintah daerah melakukan publikasi terkait adanya kebijakan baru ataupun kegiatan organisasi.

Transparansi menuntut hadirnya mekanisme pengaduan dari masyarakat apabila ingin memberi tanggapan atau aduan. Tanggapan responden didominasi oleh pernyataan Setuju (64,2%) dan secara berurutan Sangat Setuju (28,3%) dan Ragu-ragu (7,5%). Persentase tersebut mengindikasikan bahwa responden telah memenuhi konsekuensi dari keterbukaan informasi dengan menyediakan kanal bagi masyarakat untuk memberi laporan terkait kinerja organisasi.

5.3.4 Kinerja

Kinerja merujuk pada kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan (Moehariono, 2010:60). Parameter Kinerja yang digunakan pada penelitian ini dikembangkan dari Sutrisno (2016). Adapun hasil analisis deskriptifnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.8 Deskripsi variabel Kinerja

Parameter	STS		TS		RR		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Efektivitas & efisiensi	0	0	0	0	6	11,3	35	66,0	12	22,6
Otoritas & tanggung jawab	0	0	1	1,9	8	15,1	33	62,3	11	20,8
Disiplin	0	0	1	1,9	7	13,2	32	60,4	13	24,5
Inisiatif	0	0	2	3,8	7	13,2	31	58,5	13	24,5

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Pada aspek efektivitas dan efisiensi terdapat mayoritas 66,0% responden menanggapi Setuju (S), 22,6% menanggapi Sangat Setuju (SS), dan hanya 11,3% menjawab Ragu-ragu (RR). Responden memahami bahwa untuk mencapai Kinerja yang baik maka tugas harus dilakukan secara efektif dan efisien sehingga tidak terjadi penumpukan tugas yang dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerjaan.

Parameter otoritas dan tanggung jawab didominasi oleh tanggapan Setuju sebanyak 62,3% dan sisanya sebanyak 20,8% menjawab Sangat Setuju, 15,1% menjawab Ragu-ragu, dan 1,9% menjawab Tidak Setuju. Hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa para pegawai telah mengetahui otoritas dan tanggung jawab kerja masing-masing sesuai kemampuan yang dimiliki.

Pada parameter disiplin diketahui bahwa 60,5% menjawab Setuju, 20,8% menjawab Sangat Setuju, 13,2% menjawab Ragu-ragu, dan 1,9% menjawab Tidak Setuju. Ketaatan terhadap peraturan organisasi merupakan kewajiban

setiap pegawai dan responden memahami hal tersebut dengan baik sehingga kinerja individu dapat menopang kinerja organisasi.

Aspek inisiatif ditanggapi positif oleh mayoritas responden dimana 58,5% menanggapi Setuju, 24,5% menjawab Sangat Setuju, 13,2% merespon Ragu-ragu, dan 3,8% menanggapi Tidak Setuju. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai telah mengerti pentingnya inisiatif dalam bekerja melalui peningkatan ide dan kreatifitas bekerja.

5.4 Analisis Kualitas Data

5.4.1 Validitas

Uji validitas data bermaksud untuk mengetahui ketepatan setiap item pertanyaan dalam mengukur variabel penelitian pada instrumen penelitian yang digunakan. Validitas data diukur berdasarkan korelasi (r_{hitung}) setiap item pertanyaan terhadap skor total variabel. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} maka item pertanyaan yang digunakan dapat dinyatakan valid. Adapun nilai r_{tabel} berdasarkan jumlah responden ($N=53$) dan selang kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) ialah sebesar 0,279.

5.4.1.1 Transaksi non tunai

Variabel Transaksi non Tunai diukur berdasarkan empat item pertanyaan. Adapun hasil uji validitasnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.9 Nilai korelasi variabel Transaksi non Tunai

Pertanyaan ke-	Korelasi ($r_{tabel}=0,279$)	Keterangan
Item 1	0,786	Valid
Item 2	0,783	Valid
Item 3	0,762	Valid
Item 4	0,841	Valid

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Nilai korelasi (r_{hitung}) setiap item pertanyaan terhadap skor total variabel Transaksi non Tunai berada pada kisaran 0,762 – 0,841. Berdasarkan perbandingannya dengan nilai r_{tabel} (0,279) maka diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Transaksi non Tunai dinyatakan valid.

5.4.1.2 Akuntabilitas

Variabel Akuntabilitas diestimasi menggunakan lima item pertanyaan. Adapun hasil uji korelasinya dapat diperhatikan sebagai berikut.

Tabel 5.10 Nilai korelasi variabel Akuntabilitas

Pertanyaan ke-	Korelasi ($r_{tabel}=0,279$)	Keterangan
Item 1	0,911	Valid
Item 2	0,902	Valid
Item 3	0,876	Valid
Item 4	0,882	Valid
Item 5	0,824	Valid

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Nilai korelasi (r_{hitung}) antar setiap pertanyaan terhadap skor total variabel Akuntabilitas berkisar 0,824-0,911. Mengacu pada rentang nilai tersebut maka

diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279) sehingga dapat dinyatakan bahwa kelima pertanyaan pada variabel Akuntabilitas memenuhi kriteria uji validitas dan dinyatakan valid.

5.4.1.3 Transparansi

Variabel Transparansi pada penelitian diukur menggunakan empat item pertanyaan. Nilai korelasi setiap item terhadap skor total variabel dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.11 Nilai korelasi variabel Transparansi

Pertanyaan ke-	Korelasi ($r_{tabel}=0,279$)	Keterangan
Item 1	0,841	Valid
Item 2	0,814	Valid
Item 3	0,849	Valid
Item 4	0,849	Valid

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Kisaran nilai korelasi (r_{hitung}) setiap item terhadap skor total variabel Transparansi yaitu pada interval 0,814-0,849. Berdasarkan interval nilai tersebut maka diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279), oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan yang digunakan mengukur variabel Transparansi telah sesuai kriteria uji validitas sehingga dapat dinyatakan valid.

5.4.1.4 Kinerja bendahara

Variabel Kinerja Bendahara merupakan variabel dependen pada penelitian ini dan diukur berdasarkan empat item pertanyaan. Hasil uji validitasnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.12 Nilai korelasi variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan ke-	Korelasi ($r_{tabel}=0,279$)	Keterangan
Item 1	0,818	Valid
Item 2	0,971	Valid
Item 3	0,960	Valid
Item 4	0,953	Valid

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Interval nilai korelasi r_{hitung} yang diperoleh antara setiap item pertanyaan dan skor total variabel ialah 0,818-0,971. Berdasarkan nilai tersebut maka diketahui nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang telah ditetapkan yaitu 0,279 sehingga dapat dinyatakan bahwa keempat item pertanyaan telah tepat atau valid digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai.

5.4.2 Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas merupakan bagian dari pengujian kualitas data yang bertujuan untuk mengetahui kehandalan instrumen penelitian. Kehandalan yang dimaksud terkait dengan kemungkinan penggunaan instrumen penelitian pada penelitian lain yang sejenis (replikasi) di lokasi berbeda.

Pengujian reliabilitas mengacu pada besaran nilai Cronbach alpha. Kriterianya yaitu apabila nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,600 maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel atau handal. Nilai Cronbach alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan tingkat kehandalan yang lebih baik.

Hasil pengujian reliabilitas terkait variabel pada instrumen penelitian dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.13 Nilai reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Transaksi non tunai	0,799	Reliabel
Akuntabilitas	0,926	Reliabel
Transparansi	0,857	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,945	Reliabel

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Kisaran nilai Cronbach alpha yang diperoleh pada setiap variabel berkisar antara 0,799-0,945 dimana nilai terkecil pada variabel Transaksi non Tunai dan terbesar pada variabel Kinerja Pegawai. Mengacu pada nilai Cronbach alpha yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (Transaksi non Tunai, Akuntabilitas, Transparansi, Kinerja Pegawai) dinyatakan reliabel atau handal.

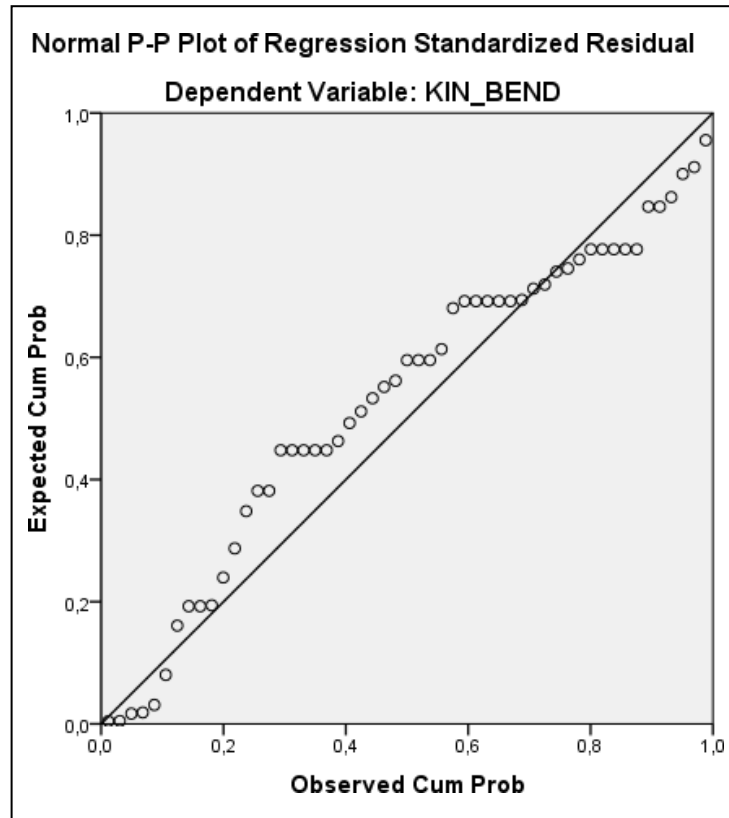
5.5 Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji kualitas data (validitas dan reliabilitas) maka data yang diperoleh dapat dilanjutkan untuk mengonstruksi model regresi linear. Untuk menghindari terjadinya bias dalam pengujian hipotesis menggunakan model regresi linear maka sebaran data harus memenuhi beberapa asumsi yang dikenal dengan istilah asumsi klasik.

5.5.1 Asumsi Normalitas

Normalitas data menentukan teknik pengujian hipotesis yang dapat digunakan (parametrik atau nonparametrik). Asumsi normalitas mengharapkan data yang diperoleh terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas dilakukan

secara deskriptif dengan memperhatikan sebaran residu data. Apabila residu data menyebar di sekitar garis diagonal. Berikut ini grafik sebaran residu data.



Gambar 5.1 Grafik normalitas data

Pada Gambar 5.1 terlihat bahwa residu data menyebar di sekitar garis diagonal grafik *normal p-p plot*. Berdasarkan pola sebaran tersebut maka dapat dinyatakan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis secara parametrik.

5.5.2 Asumsi Multikolinearitas

Asumsi multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak terdapat hubungan yang erat antarvariabel independen. Hal tersebut untuk mencegah

terjadinya bias dalam pengujian hipotesis. Pengujian multikolinearitas berdasarkan pada nilai Tolerance ($>0,05$) dan Variance Inflation Factor ($VIF < 10$). Hasil pengujian multikolinearitas dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.14 Hasil uji multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TNT	0,488	2,049
	AKUNT	0,491	2,035
	TRANSP	0,419	2,385

a. Dependent Variable: KIN_BEND

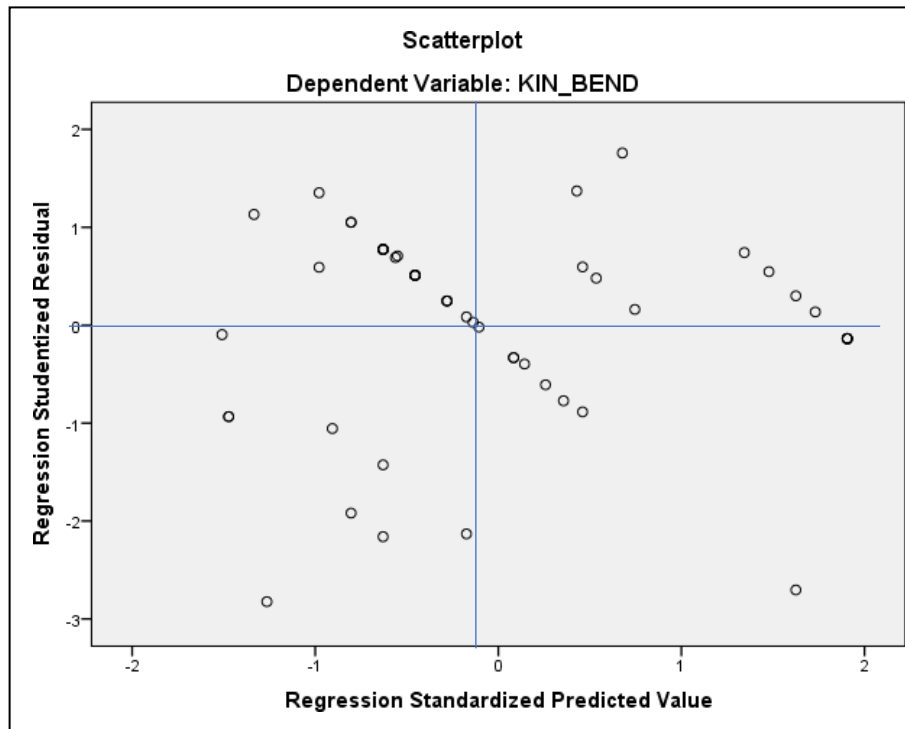
Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Nilai Tolerance pada setiap variabel independen berkisar antara 0,419-0,488 sehingga telah memenuhi kriteria pengujian berdasarkan nilai Tolerance ($>0,05$). Pada kolom VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF berkisar 2,035-2,385 sehingga nilai VIF memenuhi kriteria ($VIF < 10$). Berdasarkan kriteria kedua aspek tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan kuat antarvariabel independen sehingga data telah memenuhi asumsi multikolinearitas.

5.5.3 Asumsi Heterokedastisitas

Asumsi heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan sebaran residu data varians. Hasil yang diharapkan yaitu tidak terjadi heterokedastisitas dalam artian varians data yang telah dikumpulkan bersifat

seragam (homokedastisitas). Pengujian dilakukan secara deskriptif dengan memperhatikan sebaran data dengan kriteria memenuhi asumsi heterokedastisitas apabila data tersebar pada bagian atas-bawah dan kiri-kanan dari angka 0. Grafik pengujian heterokedastisitas dapat diperhatikan pada gambar berikut.



Gambar 5.2 Grafik heterokedastisitas

Pada Gambar 5.2 terlihat bahwa plot data residual varians tersebar di setiap kuadran baik pada bagian atas-bawah dan kiri-kanan dari sumbu 0. Berdasarkan sebaran data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model regresi linear yang dibangun. Mengacu pada hasil uji asumsi klasik maka data yang telah dikumpulkan dan model yang dikonstruksi dapat dinyatakan layak untuk melakukan pengujian hipotesis.

5.6 Analisis Regresi Berganda

Penggunaan Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yaitu pengaruh variabel Transaksi non Tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Analisis statistika dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 5.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,001	2,103		-2,853	,006
	TNT	0,360	0,151	0,266	2,385	,021
	AKUNT	0,295	0,125	0,263	2,360	,022
	TRANSP	0,580	0,167	0,417	3,466	,001

a. Dependent Variable: KIN_BEND

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Mengacu pada koefisien regresi (B) yang ditunjukkan pada Tabel 5.15 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda terkait variabel yang diteliti sebagai berikut.

$$Y = -6,001 + 0,360TNT + 0,295AKUNT + 0,580TRANSP$$

Interpretasi atas persamaan regresi linear berganda yang ditemukan dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta -6,001 menunjukkan bahwa pada saat nilai prediktor atau variabel independen sama dengan 0 atau tidak berkontribusi maka Kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan secara signifikan ($P < 0,05$) sebanyak 6,001 satuan
2. Koefisien variabel Transaksi non Tunai (TNT) sebesar +0,360 mengindikasikan bahwa variabel Transaksi non Tunai memiliki arah hubungan linear terhadap Kinerja dimana setiap kenaikan aspek Transaksi non Tunai dapat meningkatkan Kinerja secara signifikan ($P < 0,05$) sebesar 0,360 satuan
3. Koefisien variabel Akuntabilitas (AKUNT) sebesar +0,295 yang dapat dimaknai bahwa setiap variabel Akuntabilitas berhubungan linear dengan Kinerja dengan setiap kenaikan aspek Akuntabilitas dapat meningkatkan Kinerja secara signifikan ($P < 0,05$) sebesar 0,295 satuan.
4. Koefisien variabel Transparansi (TRANSP) sebesar +0,580 dapat diinterpretasikan bahwa variabel Transparansi memiliki arah hubungan yang positif atau linear terhadap Kinerja dimana setiap peningkatan aspek Transparansi dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara signifikan ($P < 0,05$) sebesar 0,580 satuan.

5.6.1 Hasil uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Variabel independen pada penelitian ini yaitu Transaksi non Tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja. Uji parsial menggunakan T-test dengan hasil analisis dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.15 Hasil uji parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,001	2,103		-2,853	,006
	TNT	0,360	0,151	0,266	2,385	,021
	AKUNT	0,295	0,125	0,263	2,360	,022
	TRANSP	0,580	0,167	0,417	3,466	,001

a. Dependent Variable: KIN_BEND

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Hasil pengujian hipotesisnya diuraikan sebagai berikut.

1. Penerapan Transaksi Non Tunai

Hasil analisis model regresi linear berganda memperoleh nilai t_{hitung} pada hubungan Transaksi non Tunai terhadap Kinerja sebesar 2,385 dan signifikansi 0,021. Nilai t_{hitung} yang didapatkan lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf kesalahan ($P < 0,05$). Mengacu pada kedua nilai tersebut maka hipotesis diterima yaitu penerapan transaksi non tunai

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Kekayaan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

2. Akuntabilitas

Pengujian secara parsial berdasarkan model regresi linear berganda pada hubungan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} 2,360 dan nilai signifikansi 0,022. Berdasarkan kriteria kedua nilai tersebut maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan yang telah ditetapkan ($P < 0,05$). Berdasarkan nilai t_{hitung} dan signifikansi tersebut maka hipotesis diterima atau dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Kekayaan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

3. Transparansi

Hasil uji T (T-test) menggunakan model regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 5.15 pada hubungan Transparansi dan Kinerja menunjukkan t_{hitung} 3,466 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 2,009 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan taraf kesalahan yang ditetapkan ($P < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Kekayaan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

5.6.2 Hasil uji F

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak kepada variabel dependen. Pengujian simultan menggunakan F-test dengan pengambilan kesimpulan mengacu pada perbandingan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} ataupun nilai signifikansi (Sig.) dengan kriteria lebih kecil dari $\alpha=5\%$ (0,05). Hasil pengujian simultan dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.16 Hasil uji simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221,755	3	73,918	38,509	0,000 ^b
	Residual	94,056	49	1,920		
	Total	315,811	52			

a. Dependent Variable: KIN_BEND

b. Predictors: (Constant), TRANSP, AKUNT, TNT

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan nilai signifikansi pada kolom Sig. Tabel 5.16 maka dapat diketahui bahwa variabel Transaksi non Tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi berpengaruh simultan secara signifikan ($P<0,05$) terhadap kinerja pegawai pada Bidang Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil uji simultan selaras dengan hasil uji parsial dimana berdasarkan hasil uji simultan dapat dimaknai bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka ketiga variabel yang diteliti perlu ditingkatkan secara simultan untuk memperoleh efek yang lebih nyata.

5.6.3 Koefisien Determinan

Koefisien determinan merupakan alat uji untuk mengetahui ketepatan model yang digunakan (*goodness of fit*). Nilai koefisien determinan mengacu pada nilai *R square* dengan interval 0-1 dimana interpretasinya yaitu semakin mendekati angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen semakin arut dalam memprediksi variabel dependen. Nilai *R square* dan Koefisien Determinan (D) dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.17 Nilai *R square* dan Koefisien determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,838 ^a	0,702	0,684	1,38547
$D = R^2 \times 100\% = 0,702 \times 100\% = 70,2\%$				

a. Predictors: (Constant), TRANSP, AKUNT, TNT

b. Dependent Variable: KIN_BEND

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,702 sehingga koefisien determinan dari model regresi linear berganda yang digunakan yaitu sebesar 70,2%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki keakuratan tinggi (60-80%) dimana 70,2% dari kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dapat diprediksi melalui variabel Transaksi non Tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi sedangkan sisanya yaitu 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati pada penelitian ini.

5.6.4 Sumbangan Efektif dan Relatif

Kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat diukur melalui nilai sumbangan efektif dan relatif. Sumbangan efektif (SE) merupakan nilai prediktor terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan hubungannya dengan prediktor lainnya sedangkan sumbangan relatif merupakan nilai prediktor terhadap variabel dependen tanpa mempertimbangkan prediktor lainnya.

Perhitungan nilai sumbangan efektif (SE) dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.18 Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Terstandarisasi	Korelasi	SE
Transaksi non Tunai	0,266	0,714	18,99%
Akuntabilitas	0,263	0,712	18,73%
Transparansi	0,417	0,779	32,48%
		Total SE	70,2%

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan nilai koefisien regresi terstandarisasi (*standardized coefficient*) dan nilai korelasi maka diperoleh nilai Sumbangan Efektif secara berurutan yaitu Transparansi (32,48%), Transaksi non Tunai (18,99%), dan Akuntabilitas (18,73%). Total SE sesuai dengan nilai koefisien determinan (70,2%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yaitu Transparansi.

Hasil perhitungan sumbangan relatif (SR) setiap variabel independen dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.19 Sumbangan Relatif

Variabel	SE	<i>R square</i>	SR
Transaksi non Tunai	18,99%	70,2%	27,05%
Akuntabilitas	18,73%	70,2%	26,68%
Transparansi	26,68%	70,2%	46,27%

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Hasil perhitungan SR selaras dengan perhitungan SE dimana secara berurutan yaitu Transparansi (46,27%), Transaksi non Tunai (27,05%), dan Akuntabilitas (26,68%). Nilai SR menunjukkan kontribusi relatif Transparansi memiliki nilai terbesar meskipun secara parsial tanpa memperhatikan prediktor lainnya.

5.7 Pembahasan

5.7.1 Pengaruh penerapan transaksi non tunai terhadap kinerja

Transaksi non tunai merupakan kebijakan pemerintah pusat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bidang keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una telah mampu menginterpretasikan kebijakan transaksi non tunai. Adapun kebijakan merupakan faktor eksternal yang berdampak pada perilaku dan kinerja (Robbins dan Judge, 2008:38). Pada hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa adanya komitmen pemerintah dan fungsi nyata dari

implementasi transaksi non tunai merupakan hal paling positif yang dirasakan oleh responden.

Hasil penelitian yang diperoleh selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pelealu, dkk. (2018) yang pada penelitiannya menyimpulkan bahwa penerapan transaksi non tunai meningkatkan efektivitas kinerja sebab memudahkan pegawai keuangan, khususnya bendahara, untuk menelusuri transaksi dan mengidentifikasi apabila terjadi kejahatan keuangan. Penerapan transaksi non tunai meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan *value of money* namun terdapat beberapa kendala diantaranya yaitu berupa kendala teknis dan perilaku pegawai yang terbiasa dengan transaksi tunai (Rahma dan Khaidir, 2018).

5.7.2 Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai

Akuntabilitas merupakan penggabungan model atribusi Heider (naluriah) dan Kelley (kausal) dimana pada prinsipnya setiap individu memiliki kesadaran untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakannya dan akuntabilitas pada pemerintahan daerah merupakan suatu kewajiban bagi setiap pegawai. Akuntabilitas adalah prinsip yang harus dipertanggungjawabkan oleh setiap individu yang diberi tugas dengan melaporkan segala aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas (Istiqomah, 2015). Hasil penelitian mengonfirmasi peran akuntabilitas secara teoritik yaitu penerapan prinsip akuntabilitas dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi melalui penyediaan

informasi yang detail tentang setiap pekerjaan sehingga memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi dan penilaian kinerja.

Hasil analisis terkait hubungan akuntabilitas dan kinerja sejalan dengan penelitian Riswanto (2016) yang menyimpulkan bahwa aspek akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Jember. Simpulan serupa juga ditemukan oleh Umar dkk. (2018) yang melakukan penelitian di Inspektorat Aceh dan menemukan bahwa akuntabilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai inspektorat. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa aspek akuntabilitas yang menunjang kinerja yaitu terkait pengambilan keputusan yang sesuai mekanisme dan tersedianya sistem informasi serta monitoring hasil kerja.

5.7.3 Pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai

Transparansi adalah keterbukaan proses politik dan administrasi (Pradana, 2014). Setiap kebijakan publik, utamanya terkait pemerintah daerah, melalui proses politik yang cukup panjang dengan orientasi utama yaitu meningkatkan pelayanan publik. Tersedianya informasi mengenai proses politik dan administrasi suatu produk kebijakan mempunyai peran penting di era saat ini dimana sumber informasi semakin banyak. Akan tetapi masyarakat senantiasa mengacu pada informasi resmi dari institusi sehingga transparansi pemerintah sangat penting untuk menghindari kecurigaan masyarakat utamanya terkait pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Hasil analisis statistik yang diperoleh konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Riswanto (2016), Davis, dkk. (2018), dan Umar, dkk. (2018) yang menyimpulkan bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komponen transparansi yang memperoleh tanggapan positif dan berkaitan dengan kinerja yaitu terkait ketersediaan informasi bagi masyarakat yang mudah diakses, akurat, dan tepat.

5.7.4 Pengaruh penerapan transaksi non tunai, akuntabilitas, dan transparansi secara simultan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis terkait uji simultan dengan model regresi linear berganda menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 38,509 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,794) dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha=5\%$ (0,05) maka Hipotesis kedua (H2) diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penerapan transaksi non tunai, akuntabilitas, dan transparansi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Umar, dkk. (2018) dan Novatiani, dkk. (2019) yang menemukan bahwa akuntabilitas dan transparansi berpengaruh simultan terhadap kinerja pemerintah. Adanya penambahan variabel transaksi non tunai dalam penelitian yang telah terbukti

berpengaruh secara parsial maka secara teoritis makin meningkatkan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Penyelenggara pemerintah daerah dituntut untuk menerapkan prinsip *good governance* yang diantaranya memuat aspek akuntabilitas dan transparansi. Tuntutan tersebut diikuti dengan penerapan teknologi melalui implementasi transaksi non tunai untuk mendukung akuntabilitas dan transparansi pemerintah daerah. Kombinasi ketiga faktor tersebut dapat merupakan faktor penentu untuk meningkatkan kinerja Badan Pengelolaan Kekayaan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

5.7.5 Faktor dominan

Faktor dominan menunjukkan variabel independen atau prediktor yang memiliki peran lebih besar terhadap variabel dependen. Nilai Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) menunjukkan bahwa variabel atau faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yaitu Transparansi (SE: 32,48%; SR: 46,27%). Berdasarkan kedua nilai tersebut maka Hipotesis ketiga (H3) ditolak sebab Akuntabilitas bukan faktor dominan pada penelitian ini.

Hasil penelitian terkait faktor dominan tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Novatiani, dkk. (2019) yang menemukan akuntabilitas sebagai faktor dominan. Pada konteks lembaga publik, akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban eksekutif terhadap legislatif sedangkan transparansi

merupakan keterbukaan informasi bagi seluruh elemen masyarakat (Krina, 2003).

Pada era keterbukaan informasi saat ini, transparansi dari lembaga publik merupakan hal yang memperoleh banyak sorotan dari masyarakat sebab penilaian atas kinerja suatu lembaga publik berdasarkan tingkat keterbukaan informasi yang diberikan. Oleh karena itu faktor transparansi dapat menjadi faktor dominan dibandingkan akuntabilitas dan transaksi non tunai sebab berkaitan langsung dengan citra organisasi di mata masyarakat.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian dan hasil analisis statistik deskriptif dan inferensial yang telah dibahas maka hasil penelitian dapat diikhtisarkan dalam bentuk kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan transaksi non tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dengan arah hubungan positif dimana pada setiap variabel independen menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$
2. Penerapan transaksi non tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $P < 0,05$.
3. Faktor dominan yang memengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yaitu Transparansi dengan kontribusi 32,48%, lebih tinggi dibandingkan faktor lainnya yaitu Penerapan transaksi non tunai (18,99%) dan Akuntabilitas (18,73%).

6.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian dapat menjadi rujukan beberapa pihak agar dapat memberi implikasi atau kontribusi yang nyata. Adapun implikasi penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Implikasi teoritis, hasil penelitian sejalan dengan beberapa kesimpulan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Akuntabilitas dan Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, adapun temuan baru yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari Penerapan Transaksi Non Tunai terhadap Kinerja
2. Implikasi praktis, hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam menyusun rencana peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pendekatan terhadap tiga faktor yang diteliti yaitu Penerapan Transaksi Non Tunai, Akuntabilitas, dan Kinerja

6.3 Saran

Peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian sehingga peneliti memberi beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi instansi tempat meneliti, penerapan transaksi non tunai, akuntabilitas, dan transparansi dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan program

peningkatan kualitas SDM pada masa yang akan datang. Adapun faktor yang perlu mendapat perhatian yaitu Transparansi sebab merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

2. Bagi STIE Nobel Indonesia, hasil penelitian dapat menjadi referensi untuk menunjukkan kontribusi STIE Nobel Indonesia dalam mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia secara teoritik dan praktek di pemerintah daerah
3. Bagi penelitian selanjutnya, kesimpulan yang diperoleh sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu sehingga dapat dijadikan acuan untuk pengembangna penelitian terkait penerapan transaksi non tunai, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja pegawai, khususnya pegawai di Organisasi Pemerintah Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto, N. 2007. *e-Government: Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Arief, Rifandi. 2015. Sistem Informasi Bendahara Pengeluaran Pembantu pada Pusat Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Tesis*. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Arifin, Abdul Rahman. 2001. *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badan Pusat Statistik. 2020. *Kabupaten Tojo Una-Una dalam Angka*. Tojo Una-Una : BPS.
- Bastian. Indra. 2007. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Benawan, E.T, David P.E dan Winston P. 2018. Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas dan Transparansi Keuangan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan). *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*. 13 (1): 72-79.
- Dayaksini, T. dan Hudaniah. 2006. *Psikologi Sosial*. Malang : UMM Press.
- Dona, H. R dan Afrida K. 2018. Impelementasi Pengelolaan Keuangan dengan Transaksi Non-Tunai di Sekertariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. 1 (1): 56-71.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Gajahmada.
- Hariyati, Rusdiah dan Ledy I. 2017. Pengaruh akuntabilitas dan transparansi serta pengawasan terhadap kinerja pada Badan Penanaman Modal Daerah. *Jurnal Ilmu Akuntansi Mulawarman*. 2 (1): 78-95.
- Heider, Fritz. 1978. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York : Wiley.
- Hendrawan, S. Nur A dan Lina N. 2019. Impelementasi Transaksi Non-Tunai sebagai Dasar Tata Kelola Pemerintah yang Baik: Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Jombang. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*. 12(2):227-236.

- Hendrawan, S, Nur A dan Lina N.N. 2019. Impelementasi Transaksi Non-Tunai sebagai Dasar Tata Kelola Pemerintah yang Baik: Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Jombang. *Jurnal Ilmu Akuntansi*. 12 (2): 227-236.
- Huda, Ni'matul. 2012. *Hukum Pemerintahan Daerah*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ibrahim, Pradani S.D. 2015. Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja, Transparansi, Akuntabilitas, dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI. *Jurnal Tekun*. 6 (1): 82-94.
- Kaho, Joseph R. 2007. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Karianga, Hendra. 2018. Pertanggungjawaban Kerugian Negara dalam Pengelolaan Keuangan Daerah. *Edukasi*, 16(1): 29 – 47.
- Krina, Loina L. 2003. *Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi, dan Partisipasi*. Jakarta : Bappenas.
- Kurnia, L.D. 2020. Analisis Efisiensi Penerapan Transaksi Non Tunai dalam Pengelolaan keuangan Daerah pada Sekretariat Daerah Kota Metro Provinsi Lampung. *Derivatif Jurnal Manajemen*. 14 (1): 44-58.
- Loina, Lalona K.P. 2003. *Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi*. Jakarta: Sekretaritas Good Public Governance Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Mamesah, D.J. 1995. *Sistem Administrasi Keuangan Daerah*. Jakarta : Pustaka Utama.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI.
- Moehriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Komptetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Erlangga.
- Mursyidi. 2010. *Akuntansi Dasar*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Z. 2013. *Menajemen Pemerintahan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nazir, Mohammad. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.

- Novatiani, Ait, R.W.R. Kusumah, D.P. Vabiani. 2019. Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1): 51-61.
- Noviades, Dhills. 2013. Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi Daerah. *Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1) : 81 – 97.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pelealu, A, Grace B.N dan Natalia Y.T G. 2018. Analisis Penerapan Sistem Transaksi Non-Tunai dalam Pengelolaan Keuangan Daerah pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*. 13 (4): 220-229.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 8 tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Transaksi Non-Tunai pada Pemerintah Daerah.
- Riswanto, N. 2016. Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 1-7.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Roziqin, M. Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Sayre, W. dan H. Kaufman. 1960. *Governing New York City : Politics in the Metropolis*. USA : Russell Sage Foundation.
- Septian, S dan Endah K. 2018. Penerapan Transaksi non-tunai dalam Pelaksanaan Belanja Pemerintah Daerah untuk Mewujudkan Prinsip *good governance* (Studi Kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat). *10th industrial research Workshop and National Seminar*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 910/1866/SJ tentang Implementasi Transaksi Non Tunai. 17 April 2017.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana.
- Umar, Z. Cut Fittika S dan Khairunnisa. 2018. Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Instansi Inspektorat Aceh. *KOLEGIAL*. 6 (2): 136-149.

Undang Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Wasasih, N.M, I Ketur Y dan Ni Ketur R. 2016. Pengaruh Pendidikan pada Kinerja Bendahara dengan Pelatihan dan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.5 (2): 359-386.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.

Yatminiwati, Mimin. 2018. Analisis Perencanaan dan Pelaksanaan Pengelolaan Keuangan Desa.*Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan, dan Pajak*, 2(1): 48 – 55.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Data

Umur	JK	PT	Lama kerja	Transaksi non tunai					Akuntabilitas						Transparansi					kinerja				
				1	2	3	4		1	2	3	4	5		1	2	3	4		1	2	3	4	
34	2	2	3	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12
39	1	2	3	5	4	5	5	19	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
48	1	1	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
34	1	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
40	1	5	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20
25	2	2	3	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
28	2	1	3	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
35	2	2	2	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16
48	2	1	4	5	5	5	5	20	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
28	2	2	4	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
39	2	2	3	5	4	4	5	18	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	17	4	5	5	5	19
40	2	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12
37	2	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12
30	2	2	3	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
35	2	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16
38	1	2	3	4	4	2	4	14	4	5	5	4	5	23	4	3	5	4	16	4	4	4	4	16
36	2	1	4	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
35	2	2	4	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
45	1	1	4	4	3	4	4	15	4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13
41	2	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
43	2	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
28	2	1	2	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	3	4	4	3	14	3	4	4	4	15
40	2	2	4	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
37	2	2	4	4	4	4	4	16	4	5	4	5	4	22	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13
35	2	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12
35	2	2	4	5	4	5	5	19	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18
40	2	3	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
39	2	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
36	2	2	4	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
38	1	2	4	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
34	1	2	4	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
45	1	2	4	4	4	5	4	17	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18
35	1	1	4	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
34	1	2	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

37	1	2	3	4	5	4	4	17	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
36	1	2	3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
35	2	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
34	1	5	4	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
28	1	1	2	5	4	4	5	18	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
30	1	2	4	4	5	5	4	18	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
36	2	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
36	1	2	3	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
30	2	2	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13
36	2	2	4	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16
35	2	5	4	4	3	4	3	14	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	16	4	2	2	2	10
34	2	5	4	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
34	2	2	3	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
30	2	2	2	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
40	2	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
41	1	2	4	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18
28	2	1	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
30	1	3	2	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	4	3	4	2	13
40	1	2	4	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

Lampiran 3 : Profil responden

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25,00	1	1,9	1,9	1,9
	28,00	5	9,4	9,4	11,3
	30,00	5	9,4	9,4	20,8
	34,00	7	13,2	13,2	34,0
	35,00	8	15,1	15,1	49,1
	36,00	6	11,3	11,3	60,4
	37,00	3	5,7	5,7	66,0
	38,00	2	3,8	3,8	69,8
	39,00	3	5,7	5,7	75,5
	40,00	6	11,3	11,3	86,8
	41,00	2	3,8	3,8	90,6
	43,00	1	1,9	1,9	92,5
	45,00	2	3,8	3,8	96,2
	48,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

jk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	37,7	37,7	37,7
	Perempuan	33	62,3	62,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

pt

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	13	24,5	24,5	24,5
	Sarjana	34	64,2	64,2	88,7
	Magister	2	3,8	3,8	92,5
	Lainnya	4	7,5	7,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

lama_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	1	1,9	1,9	1,9
	1-5 tahun	7	13,2	13,2	15,1
	6-10 tahun	13	24,5	24,5	39,6
	>10 tahun	32	60,4	60,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 4 : Deskriptif variabel

tnt_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	31	58,5	58,5	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

tnt_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	11,3	11,3	11,3
	Setuju	32	60,4	60,4	71,7
	Sangat Setuju	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

tnt_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-ragu	1	1,9	1,9	3,8
	Setuju	30	56,6	56,6	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

tnt_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	3,8	3,8	3,8
	Setuju	33	62,3	62,3	66,0
	Sangat Setuju	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

ak_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	67,9	67,9	67,9
	Sangat Setuju	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

ak_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	31	58,5	58,5	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

ak_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	34	64,2	64,2	66,0
	Sangat Setuju	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

ak_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	3,8	3,8	3,8
	Setuju	35	66,0	66,0	69,8
	Sangat Setuju	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

ak_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	69,8	69,8	69,8
	Sangat Setuju	16	30,2	30,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

tr_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	5,7	5,7	5,7
	Setuju	39	73,6	73,6	79,2
	Sangat Setuju	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

tr_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	5,7	5,7	5,7
	Setuju	40	75,5	75,5	81,1
	Sangat Setuju	10	18,9	18,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

tr_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	7,5	7,5	7,5
	Setuju	34	64,2	64,2	71,7
	Sangat Setuju	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

tr_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	7,5	7,5	7,5
	Setuju	34	64,2	64,2	71,7
	Sangat Setuju	15	28,3	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

kn_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	11,3	11,3	11,3
	Setuju	35	66,0	66,0	77,4
	Sangat Setuju	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

kn_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-ragu	8	15,1	15,1	17,0
	Setuju	33	62,3	62,3	79,2
	Sangat Setuju	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

kn_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-ragu	7	13,2	13,2	15,1
	Setuju	32	60,4	60,4	75,5
	Sangat Setuju	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

kn_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Ragu-ragu	7	13,2	13,2	17,0
	Setuju	31	58,5	58,5	75,5
	Sangat Setuju	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 5 : Analisis korelasi

Correlations

		TNT	tnt_1	tnt_2	tnt_3	tnt_4
TNT	Pearson Correlation	1	,786	,783	,762	,841
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
tnt_1	Pearson Correlation	,786	1	,394	,484	,673
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
tnt_2	Pearson Correlation	,783	,394	1	,454	,598
	Sig. (2-tailed)	,000	,004		,001	,000
	N	53	53	53	53	53
tnt_3	Pearson Correlation	,762	,484	,454	1	,436
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,001
	N	53	53	53	53	53
tnt_4	Pearson Correlation	,841	,673	,598	,436	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	
	N	53	53	53	53	53

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

Correlations

		AKUNT	ak_1	ak_2	ak_3	ak_4	ak_5
AKUNT	Pearson Correlation	1	,911	,902	,876	,882	,824
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
ak_1	Pearson Correlation	,911	1	,819	,763	,740	,693
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
ak_2	Pearson Correlation	,902	,819	1	,685	,815	,627
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
ak_3	Pearson Correlation	,876	,763	,685	1	,683	,721
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
ak_4	Pearson Correlation	,882	,740	,815	,683	1	,615
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
ak_5	Pearson Correlation	,824	,693	,627	,721	,615	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

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

Correlations

		TRANSP	tr_1	tr_2	tr_3	tr_4
TRANSP	Pearson Correlation	1	,841	,814	,849	,849
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53

tr_1	Pearson Correlation	,841**	1	,639**	,570**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
tr_2	Pearson Correlation	,814**	,639**	1	,602**	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53
tr_3	Pearson Correlation	,849**	,570**	,602**	1	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53
tr_4	Pearson Correlation	,849**	,639**	,531**	,641**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53

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

Correlations

		KIN	kn_1	kn_2	kn_3	kn_4
KIN	Pearson Correlation	1	,818**	,971**	,960**	,953**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
kn_1	Pearson Correlation	,818**	1	,696**	,718**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
kn_2	Pearson Correlation	,971**	,696**	1	,939**	,946**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53
kn_3	Pearson Correlation	,960**	,718**	,939**	1	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53
kn_4	Pearson Correlation	,953**	,672**	,946**	,888**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53

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

Lampiran 6 : Reliabilitas

Transaksi non tunai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	4

Akuntabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	5

Transparansi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	4

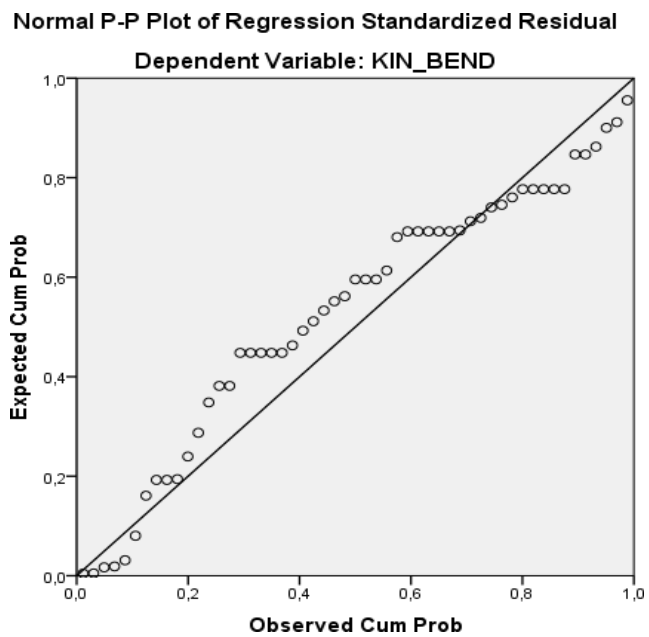
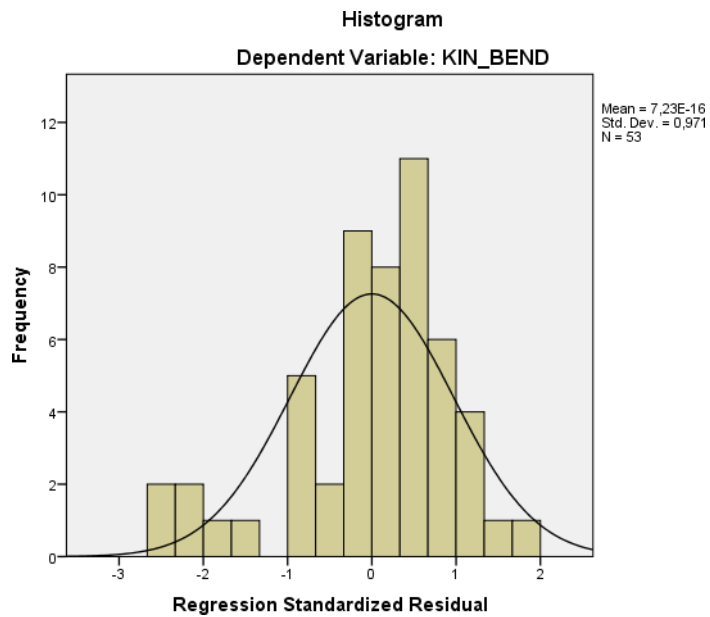
Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	4

Lampiran 7 : Asumsi klasik

Normalitas

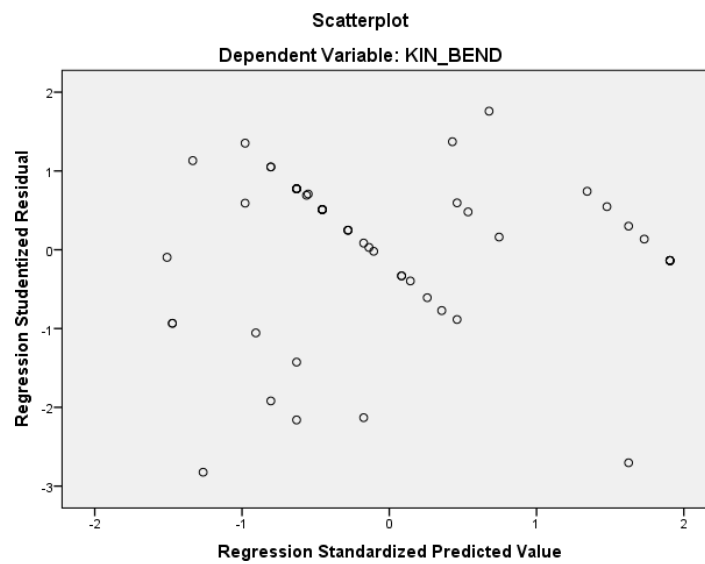


Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TNT	,488	2,049
	AKUNT	,491	2,035
	TRANSP	,419	2,385

a. Dependent Variable: KIN

Heterokedastisitas



Lampiran 8 : Hasil uji model regresi linear berganda

Hasil uji parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,001	2,103		-2,853	,006
TNT	,360	,151	,266	2,385	,021
AKUNT	,295	,125	,263	2,360	,022
TRANSP	,580	,167	,417	3,466	,001

a. Dependent Variable: KIN

Hasil uji simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	221,755	3	73,918	38,509	,000 ^b
Residual	94,056	49	1,920		
Total	315,811	52			

a. Dependent Variable: KIN

b. Predictors: (Constant), TRANSP, AKUNT, TNT

Ketepatan model

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,702	,684	1,38547

a. Predictors: (Constant), TRANSP, AKUNT, TNT

b. Dependent Variable: KIN



Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA

STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222

Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA (Letter of Acceptance)

No. 140/JMMNI/III/2021

Dewan penyunting Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia telah menerima artikel,

Nama : Nurkhairiyah M. Sahadu (Penulis 1)
Mashur Razak (Penulis 2)
Ahmad Firman (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Penerapan Transaksi Non-Tunai, Kuntabilitas Dan
Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola
Keuangan Dan Aset Daerah Di Kabupaten Tojo Una-Una

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima** dan **akan diproses** sesuai
Prosedur Penulisan **Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia**. Demikian surat
keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 12 Maret 2021

Penanggung Jawab Jurnal

Managing Editorial



Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2706$)**

1. **Validitas Penerapan transaksi non tunai (X1)**

Correlations

		TNT	tnt_1	tnt_2	tnt_3	tnt_4
TNT	Pearson Correlation	1	,786**	,783**	,762**	,841**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
tnt_1	Pearson Correlation	,786**	1	,394**	,484**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
tnt_2	Pearson Correlation	,783**	,394**	1	,454**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004		,001	,000
	N	53	53	53	53	53
tnt_3	Pearson Correlation	,762**	,484**	,454**	1	,436**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,001
	N	53	53	53	53	53
tnt_4	Pearson Correlation	,841**	,673**	,598**	,436**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	
	N	53	53	53	53	53

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

2. **Validitas Akuntabilitas (X2)**

Correlations

		AKUNT	ak_1	ak_2	ak_3	ak_4	ak_5
AKUNT	Pearson Correlation	1	,911**	,902**	,876**	,882**	,824**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
ak_1	Pearson Correlation	,911**	1	,819**	,763**	,740**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
ak_2	Pearson Correlation	,902**	,819**	1	,685**	,815**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
ak_3	Pearson Correlation	,876**	,763**	,685**	1	,683**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
ak_4	Pearson Correlation	,882**	,740**	,815**	,683**	1	,615**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
ak_5	Pearson Correlation	,824**	,693**	,627**	,721**	,615**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

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

3. Validitas Transparansi (X3)

Correlations

		TRANSP	tr_1	tr_2	tr_3	tr_4
TRANSP	Pearson Correlation	1	,841**	,814**	,849**	,849**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
tr_1	Pearson Correlation	,841**	1	,639**	,570**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
tr_2	Pearson Correlation	,814**	,639**	1	,602**	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53
tr_3	Pearson Correlation	,849**	,570**	,602**	1	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53
tr_4	Pearson Correlation	,849**	,639**	,531**	,641**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53

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

4. Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		KIN_BEND	kb_1	kb_2	kb_3	kb_4
KIN_BEND	Pearson Correlation	1	,818**	,971**	,960**	,953**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
kb_1	Pearson Correlation	,818**	1	,696**	,718**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53
kb_2	Pearson Correlation	,971**	,696**	1	,939**	,946**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53
kb_3	Pearson Correlation	,960**	,718**	,939**	1	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53
kb_4	Pearson Correlation	,953**	,672**	,946**	,888**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53

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

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS PENERAPAN TRANSAKSI NON TUNAI (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.799 > 0.60

2. **RELIABILITAS AKUNTABILITAS (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	5

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.926 > 0.60

3. RELIABILITAS TRANSPARANSI (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.857 > 0.60$

4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	53	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	4

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.945 > 0.60$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25,00	1	1,9	1,9	1,9
	28,00	5	9,4	9,4	11,3
	30,00	5	9,4	9,4	20,8
	34,00	7	13,2	13,2	34,0
	35,00	8	15,1	15,1	49,1
	36,00	6	11,3	11,3	60,4
	37,00	3	5,7	5,7	66,0
	38,00	2	3,8	3,8	69,8
	39,00	3	5,7	5,7	75,5
	40,00	6	11,3	11,3	86,8
	41,00	2	3,8	3,8	90,6
	43,00	1	1,9	1,9	92,5
	45,00	2	3,8	3,8	96,2
	48,00	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

jk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	37,7	37,7	37,7
	Perempuan	33	62,3	62,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

pt

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	13	24,5	24,5	24,5
	Sarjana	34	64,2	64,2	88,7
	Magister	2	3,8	3,8	92,5
	Lainnya	4	7,5	7,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

lama_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	1	1,9	1,9	1,9
	1-5 tahun	7	13,2	13,2	15,1
	6-10 tahun	13	24,5	24,5	39,6
	>10 tahun	32	60,4	60,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Penerapan transaksi non tunai (X1)

tnt_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	1,9	1,9	1,9
Setuju	31	58,5	58,5	60,4
Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

tnt_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	6	11,3	11,3	11,3
Setuju	32	60,4	60,4	71,7
Sangat Setuju	15	28,3	28,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

tnt_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Ragu-ragu	1	1,9	1,9	3,8
Setuju	30	56,6	56,6	60,4
Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

tnt_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	2	3,8	3,8	3,8
Setuju	33	62,3	62,3	66,0
Sangat Setuju	18	34,0	34,0	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Item Akuntabilitas (X2)**ak_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	36	67,9	67,9	67,9
Sangat Setuju	17	32,1	32,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

ak_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	1,9	1,9	1,9
Setuju	31	58,5	58,5	60,4
Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

ak_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	1,9	1,9	1,9
Setuju	34	64,2	64,2	66,0
Sangat Setuju	18	34,0	34,0	100,0
Total	53	100,0	100,0	

ak_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	2	3,8	3,8	3,8
Setuju	35	66,0	66,0	69,8
Sangat Setuju	16	30,2	30,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

ak_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	69,8	69,8	69,8
Sangat Setuju	16	30,2	30,2	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Item Transparansi (X3)**tr_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	3	5,7	5,7	5,7
Setuju	39	73,6	73,6	79,2
Sangat Setuju	11	20,8	20,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

tr_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	3	5,7	5,7	5,7
Setuju	40	75,5	75,5	81,1
Sangat Setuju	10	18,9	18,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

tr_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	4	7,5	7,5	7,5
Setuju	34	64,2	64,2	71,7
Sangat Setuju	15	28,3	28,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

tr_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	4	7,5	7,5	7,5
Setuju	34	64,2	64,2	71,7
Sangat Setuju	15	28,3	28,3	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Item Kinerja Pegawai (Y)

kb_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	11,3	11,3	11,3
	Setuju	35	66,0	66,0	77,4
	Sangat Setuju	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

kb_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-ragu	8	15,1	15,1	17,0
	Setuju	33	62,3	62,3	79,2
	Sangat Setuju	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

kb_3

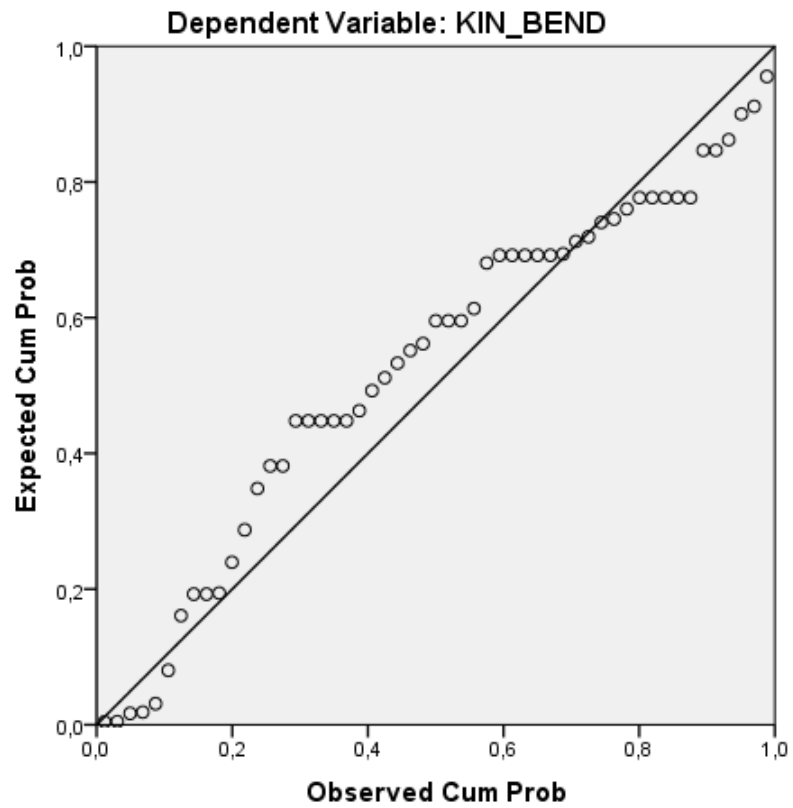
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Ragu-ragu	7	13,2	13,2	15,1
	Setuju	32	60,4	60,4	75,5
	Sangat Setuju	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

kb_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Ragu-ragu	7	13,2	13,2	17,0
	Setuju	31	58,5	58,5	75,5
	Sangat Setuju	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

- UJI ASUMSI KLASIK
 1. UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6,001	2,103		-2,853	,006		
TNT	,360	,151	,266	2,385	,021	,488	2,049
AKUNT	,295	,125	,263	2,360	,022	,491	2,035
TRANSP	,580	,167	,417	3,466	,001	,419	2,385

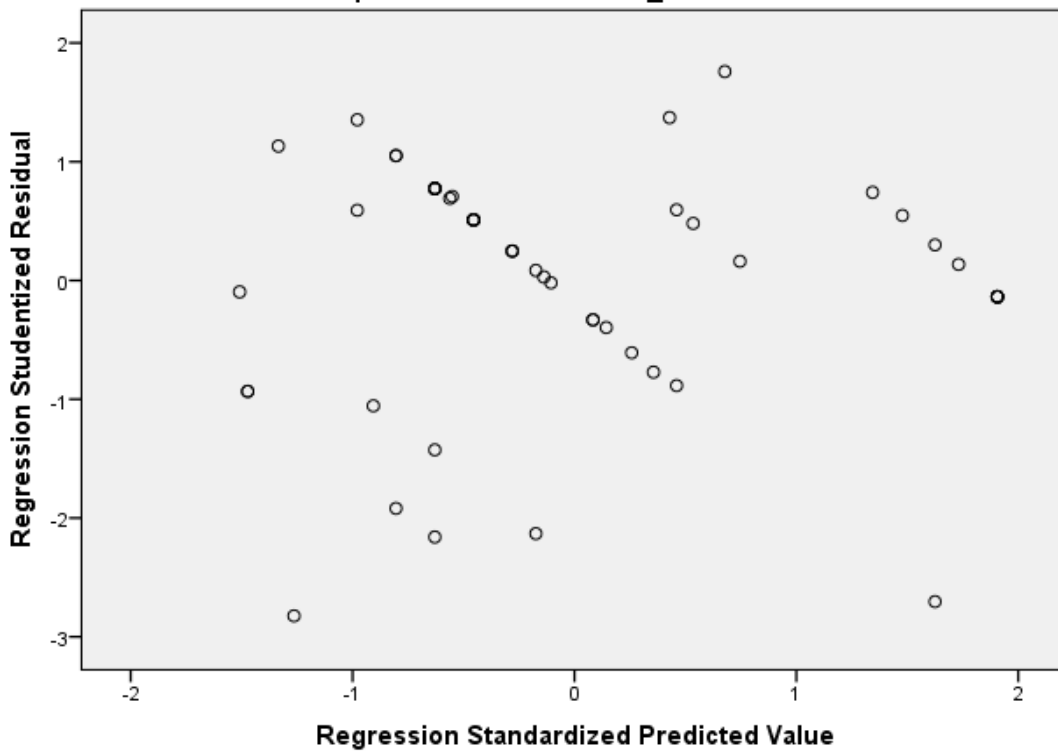
a. Dependent Variable: KIN_BEND

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KIN_BEND



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.008**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,001	2,103		-2,853	,006
	TNT	,360	,151	,266	2,385	,021
	AKUNT	,295	,125	,263	2,360	,022
	TRANSP	,580	,167	,417	3,466	,001

a. Dependent Variable: KIN_BEND

2. **UJI F → F TABEL = 2.79**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221,755	3	73,918	38,509	,000 ^b
	Residual	94,056	49	1,920		
	Total	315,811	52			

a. Dependent Variable: KIN_BEND

b. Predictors: (Constant), TRANSP, AKUNT, TNT

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,838 ^a	,702	,684	1,38547	,702	38,509	3	49	,000

a. Predictors: (Constant), TRANSP, AKUNT, TNT

b. Dependent Variable: KIN_BEND

PENGARUH PENERAPAN
TRANSAKSI NON-TUNAI,
AKUNTABILITAS DAN
TRANSPARANSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENGELOLA
KEUANGAN DAN ASET
DAERAH DI KABUPATEN TOJO

Submission date: 09-Mar-2021 03:44PM (UTC-0800)

Submission ID: 1528811028

File name: NURKHARYAH_TURNITIN_AKHIR.pdf (919.68K)

Word count: 13883

Character count: 90844

UNA-UNA

by Nurkhairiyah Sahadu

**PENGARUH PENERAPAN TRANSAKSI NON-TUNAI,
AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN
ASET DAERAH DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

**Tesis S-2
Program Magister Manajemen**



**Disusun Oleh:
NURKHAIRIYAH M. SAHADU
2018MM11726**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah ⁴³ Kabupaten Tojo Una-Una merupakan daerah tingkat II di Provinsi Sulawesi Tengah, Indonesia. Ibu Kota Kabupaten terletak di wilayah Ampana. Semula kabupaten ini masuk dalam wilayah Poso. Tugas pemerintah daerah tidak jauh berbeda dengan pemerintah pusat yang bertugas memenuhi kebutuhan rakyat, ¹ pembangunan, pembinaan dan pemberdayaan masyarakat demi mewujudkan tujuan Negara Republik Indonesia.

Pengelolaan pemerintah yang telah dilimpahkan kepada daerah juga beranggung jawab untuk mewujudkan pengelolaan daerah yang *good governance*. *Good governance* diharapkan menghasilkan tata kelola birokrasi yang akuntabel, professional, efisien, dan produktif dalam mengelola daerah termasuk didalamnya keuangan daerah. Saat ini isu sentral pemeritahan daerah terletak pada tata kelola keuangan sebabnya setiap pemerintah menginginkan terciptanya *good governanve* demi kesejahteraan seluruh rakyatnya.

Pemerintah ¹⁸ dalam mewujudkan *good governance* dituntut untuk senantiasa memperbaharui kebijakan dan peraturan. Selama empat tahun terakhir yakni sejak terbitnya ¹⁸ Peraturan Presiden No 10 Tahun 2016 tentang aksi pencegahan dan pemberantasan korupsi, selanjutnya Surat Edaran Mendagri No 910/1867/SJ tentang transaksi pembayaran non-tunai pada pemerintah Kabupaten/Kota serta PMK nomor

85/PMK.03/2019 tentang mekanisme pengawasan terhadap potongan/pemungutan dan penyetoran pajak atas belanja yang bersumber dari APD . Ketiga peraturan tersebut menjadi acuan untuk melaksanakan transaksi pembayaran non-tunai pada instansi pemerintahan di setiap daerah.

Implementasi transaksi non-tunai pada pemerintahan Kabupaten/kota merupakan ¹³ salah satu cara untuk menciptakan dan mewujudkan prinsip *good governance*. Pengelolaan keuangan daerah diharapkan terlaksana secara ekonomis, efisien dan efektif termasuk memenuhi prinsip *value for money*. Prinsip tersebut menurut Yatminiwati (2018) akan mendorong pertumbuhan ekonomi yang partisipatif, transparan, akuntabel dan berkeadilan guna mendorong pertumbuhan ekonomi dan kemajuan daerah.

Pengelolaan keuangan daerah dimulai pada pelaksanaan otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan wujud atas upaya untuk memberdayakan kekayaan dan potensi yang dimiliki masing-masing daerah. Daerah diberikan wewenang dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab langsung terhadap pengelolaan sumber-sumber keuangan daerah serta kepentingan dan prioritas daerah itu sendiri. Menurut Karianga (2018) pengelolaan keuangan daerah bersumber dari prinsip desentralisasi, yang artinya pendelegasian wewenang pelaksanaan terjadi hingga level terendah dalam pemerintahan.

Prinsip akuntabilitas dan transparansi diharapkan tercipta dari perpindahan transaksi tunai ke transaksi non-tunai. Menurut Dona dan Afrida (2018), transaksi

non-tunai adalah langkah untuk mengelola efektifitas keuangan serta mampu mendeteksi dan menghindari kecurangan.¹³ Penerapan transaksi non-tunai menuntut pemerintah daerah untuk melakukan perbaikan tata kelola keuangan tidak terkecuali pada Kabupaten Tojo Una-Una.

Berdasarkan⁸ Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 8 tahun 2019 tentang Petunjuk teknis pelaksanaan transaksi non tunai pada pemerintah daerah pasal 7 menyatakan¹⁷ bahwa pembayaran belanja pegawai dilakukan dengan mekanisme transaksi non-tunai. Pada pasal 1 bagian 2 menyatakan bahwa bendahara umum daerah yang selanjutnya disingkat BUD adalah pejabat pengelola keuangan daerah yang bertindak dalam kapasitas sebagai bendahara umum daerah.

Pengelolaan keuangan daerah berada pada pundak Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan dan aset daerah menjadi tugas utama para pegawai yang bernaung pada organisasi daerah ini. Oleh karenanya seorang pegawai harus mampu senantiasa menjaga sikap transparansi dan akuntabilitas dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Setiap pegawai juga memiliki peran dalam mewujudkan peraturan pemerintah tentang *good governance* pada kabupaten/kota tempat mereka bekerja. Sebabnya, kinerja seorang pegawai dalam Organisasi Pemerintah Daerah menjadi perlu untuk dilakukan penilaian. Penerapan transaksi non-tunai pada pemerintahan hendaknya perlu untuk dievaluasi, mengingat banyaknya kegiatan yang

selama ini dilakukan secara tunai kemudian beralih pada transaksi non-tunai. Implementasi transaksi non-tunai juga menuntut para pegawai untuk mampu menguasai teknologi yang berkembang saat ini.

Selain itu juga, sistem dan strategi organisasi juga memiliki pengaruh terhadap keberhasilan aturan tersebut. Penelitian oleh Hendrawan, S, Nur A dan Lina N.N (2019) tentang implementasi transaksi non tunai sebagai dasar tata kelola pemerintahan yang baik menemukan bahwa di Kabupaten Jombang aturan tersebut dilakukan secara bertahap mulai tahun 2018. Hasil nyata yang dapat dilihat dari penerapan transaksi non-tunai adalah terwujudnya akuntabilitas, transparansi serta tertib administrasi. Hal tersebut ditandai dengan adanya transfer non-tunai yang dipantau secara real time untuk kepentingan audit serta kesesuaian antara pelaporan dengan bukti transaksi yang nampak di laporan keuangan.

Menurut Mardiasmo (2009) dengan tata kelola organisasi yang terdesentralisasi, maka perlu untuk dilakukan penilaian terhadap kinerja bagi karyawan yang bekerja pada sektor publik seperti ASN atau Aparatur Sipil Negara. Penilaian dan pengukuran kinerja pada sektor publik dimaksudkan untuk memenuhi tiga kriteria, yaitu pertama sebagai alat pengukur kinerja sektor publik demi mengetahui hasil kerja ASN terhadap tujuan dan sasaran unit kerja. Kedua, ukuran kinerja pada sektor publik dapat dijadikan sebagai alat untuk pengambilan keputusan pengalokasian sumber daya dan ketiga, pengukuran kinerja

sektor publik sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan kelembagaan yang berintegritas.

¹ Konsep transaksi non-tunai diharapkan mewujudkan akutabilitas dan transparansi dalam pemerintahan. Beberapa kendala masih dialami oleh bendahara pelaksana. Seperti penelitian Dona, H.R dan Afrida K (2018) yang melihat implementasi pengelolaan keuangan dengan transaksi non-tunai. Dalam pelaksanaan tersebut dibentuk sebuah SOP untuk mengatur kerja bendahara di seluruh SKPD di Provinsi Sumatera Barat namun terdapat kendala dalam pelaksanaan transaksi non-tunai di lokasi penelitian, kendala tersebut didominasi oleh kendala internal yaitu aplikasi yang sering error, bendahara yang masih melakukan transaksi non-tunai tidak sesuai dengan SOP yang berlaku, fasilitas teknologi yang diberikan tidak efektif dan efisien serta beban kerja bendahara yang dianggap bertambah lebih banyak.

Demikian juga penelitian oleh Pelealu, A, Grace B.N dan Natalia Y.T G (2018) yang melihat keuntungan dan hambatan dalam pelaksanaan transaksi non-tunai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Belitung. Keuntungan penerapan sistem transaksi non-tunai di lokasi penelitian adalah kemudahan dalam penelusuran anggaran aliran dana mudah untuk ditelusuri selain itu meminimalkan resiko penyimpangan dari bendahara sebab bendahara tidak lagi memegang dana tunai, meningkatkan pengelolaan kas, dan mempermudah bendahara penerimaan dalam penagihan retribusi. Adapun kendala dalam transaksi non-tunai adalah pada

penerapan retribusi kebersihan yang nominal pembayarannya kecil selain itu terdapat masalah internal dalam mengeluarkan bukti pembayaran.

Penelitian oleh Septiani, S dan Endah K (2018) juga menemukan hambatan dalam penerapan transaksi non-tunai dalam pelaksanaan pemerintah daerah untuk mewujudkan prinsip *good governance*. Hambatan tersebut ditemukan pada sistem teknologi dan aplikasi yang digunakan. Namun, penerapan transaksi non-tunai berhasil menekan tingkat penyelewengan khususnya korupsi. Keuntungan dari penerapan transaksi non-tunai dirasakan khususnya ketika melakukan mutasi keuangan dimanapun dan kapanpun, kemudahan untuk mengetahui informasi saldo dan mutasi rekening selain itu pelaksanaan pembayaran terjamin aman serta terjaga kerahasiannya.

Pihak pelaksana transaksi penerimaan dan pembayaran non-tunai yakni pemerintahan akan dialami oleh setiap pegawai. Setiap pegawai tentunya memiliki program dan tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi. Bagaimanapun penerapan transaksi non tunai diharapkan senantiasa mampu untuk menciptakan pemerintahan yang bersih. Selain itu juga pemerintah dan masyarakat mengharapkan setiap ASN bekerja secara akuntabel dan transparan demi mewujudkan kinerja yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian Pengaruh Penerapan Transaksi Non-tunai, Akuntabilitas dan Transparansi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh implementasi transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una ?
2. Apakah terdapat pengaruh implementasi transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una?
3. Apakah Akuntabilitas menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh implementasi transaksi non-tunai, Akuntabilitas dan Transparansi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una

2. Untuk menganalisis pengaruh implementasi transaksi non-tunai, Akuntabilitas dan Transparansi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una
3. Untuk menganalisis apakah pengaruh variabel akuntabilitas paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti. Penelitian ini bermanfaat dalam memperdalam pengetahuandibidang manajemen sumber daya manusia khususnya penilaian kinerja.
2. Bagi pihak STIE Nobel Indonesia, penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian berikutnya dan informasi tambahan terkait isu transaksi non-tunai , akuntabilitas dan transparansi saat ini.
3. Bagi lokasi penelitian dalam hal ini ³⁶ Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una, diharapkan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai pemerintah.
4. Bagi Peneliti lainnya. Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh ²⁹ penerapan transaksi non-tunai dalam pengelolaan keuangan pemerintah telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun, penerapan transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi untuk melihat kinerja pegawai pada OPD masih jarang dilakukan pada penelitian manajemen. Oleh karena itu, penulis berkeinginan untuk melihat bagaimana ¹ penerapan transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una. Berikut ini beberapa ¹⁴ penelitian terdahulu yang penulis jadikan rujukan dalam melakukan penelitian.

1. Penelitian oleh Natak Riswanto tahun 2016 dengan judul ¹⁶ Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Jember semakin baik.
2. Penelitian oleh Husna Rahma dan Afriva Khaidir tahun 2018 dengan judul ³² Implementasi Pengelolaan Keuangan daerah dengan Transaksi Non-Tunai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ditemukan

bahwa dalam pelaksanaan transaksi non-tunai telah berjalan dengan prosedur untuk para Bendahara SKPD di Provinsi Sumatera Barat. Pelaksanaan transaksi non-tunai berdampak pada akuntabilitas, transparansi dan *value of money* sementara kendala yang muncul dari pelaksanaan tersebut adalah kendala internal yaitu aplikasi sering mengalami error dan juga fasilitas handphone belum terlalu memadai serta kebiasaan bendahara yang masih nyaman melakukan transaksi tunai.

3. Penelitian berikutnya oleh Ni Wayan Sukerni dan I.A.A.N Marhaeni tahun 2018 dengan judul Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Bendahara serta Dampaknya terhadap Penyerapan Anggaran Organisasi Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Tabanan. Faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah kelengkapan fasilitas, kualitas SDM, kondisi lingkungan kerja, karakteristik bendahara dan kinerja bendahara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelengkapan fasilitas kualitas sumber daya manusia, kondisi lingkungan kerja dan karakteristik bendahara berpengaruh positif terhadap penyerapan anggaran OPD.
4. Berikutnya oleh ²⁹ Angelina Pelealu, Grace B Nangoi dan Natalia tahun 2018 dengan judul Analisis Penerapan Sistem Transaksi Non-Tunai dalam Pengelolaan Keuangan Daerah pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung. Hasil penelitian menunjukkan Keuntungan dari sistem transaksi non-tunai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung yaitu menciptakan Akuntabilitas

dikarenakan kemudahan untuk menelusuri transaksi dan juga kemudahan dalam menemukan bukti yang sah dan meminimalisir terjadinya kejahatan keuangan serta penyelewangan dan korupsi. Adapun kendala yang masih dihadapi terhadap kebijakan ini yaitu beberapa penerimaan tergolong sulit dioptimalkan terutama penerimaan dengan jumlah kecil seperti retribusi sampah karena kendala pada sistem pembayaran.

5. Penelitian oleh Zulkifli Umar , Cut Fittika Syawalina dan Khairunnisa pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Instansi Inspektorat Aceh. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan akuntabilitas dan transparansi berpengaruh terhadap kinerja instansi kantor inspektorat Aceh sedangkan secara parsial, akuntabilitas berpengaruh sebesar 0,155 terhadap kinerja dan transparansi berpengaruh 0,137 terhadap kinerja.
6. Penelitian oleh Suluh hendrawan, Nur Anisah dan Lina Nasihatun tahun 2019 dengan judul Implementasi Transaksi Non-Tunai Sebagai Dasar Tata Kelola Pemerintah Yang Baik: Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Jombang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi transaksi non-tunai dalam pemerintahan daerah dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas, transparansi serta tertib administrasi sudah berhasil dicapai dalam implementasi transaksi non-tunai, akan tetapi efisiensi dari penggunaan

anggaran belum mampu tercapai. Faktor kemampuan sumber daya manusia serta gaya kepemimpinan yang perlu diperhatikan secara berkelanjutan agar dalam keberhasilan strategi pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik.

2.2 Teori Atribusi

Fritz Heider (1978) pertama kali mencetuskan teori atribusi yang menjelaskan perilaku individu dan mempelajari proses interpretasi serta penafsiran seseorang terhadap suatu peristiwa. Lebih lanjut Heider mengemukakan bahwa kombinasi faktor internal dan eksternal merupakan penentu perilaku seseorang.

Robbins dan Judge (2008:38) menegaskan peran teori atribusi dalam budaya organisasi yaitu apabila kita mengamati perilaku seseorang maka perilaku tersebut dapat dipandang sebagai hasil pengaruh faktor internal dan eksternal. Faktor internal ialah aspek-aspek yang berada di bawah kendali individu seperti pengetahuan, motivasi, dan sifat. Faktor eksternal ialah aspek-aspek yang berada di luar kendali individu seperti kondisi sosial, kebijakan, dan perkembangan teknologi.

Terdapat 2 (dua) tujuan atribusi yang sering dilakukan oleh setiap orang. Tujuan pertama yaitu untuk memperoleh pemahaman terhadap kondisi lingkungan dan memprediksi kejadian yang akan datang. Tujuan kedua yaitu untuk mengevaluasi suatu tindakan dan mengendalikan tindakan orang lain.

Model penerapan atribusi terdiri atas 3 (tiga) jenis pendekatan (Dayaksini dan Hudaniah, 2006:53). Pendekatan pertama yaitu model Heider yang mengibaratkan setiap orang sebagai ilmuwan dan menginterpretasi perilaku orang lain berdasarkan

prinsip kausal naluri. Pendekatan kedua yaitu model inferensi koresponden yang dikembangkan oleh Edward Jones bahwa perilaku seseorang merupakan hasil dari berkorespondensi dengan orang lainnya. Pendekatan ketiga yaitu model atribusi kausal yang dikembangkan oleh Kelley dengan mengembangkan pertanyaan dasar atribusi mengenai pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap pembentukan perilaku.

Teori atribusi seringkali digunakan dalam penelitian yang terkait dengan perilaku para penyelenggara anggaran. Pada penelitian ini, teori atribusi digunakan sebagai *grand theory* atau teori dasar yang dapat menghubungkan perilaku pegawai pemerintah kaitannya dengan penerapan transaksi non-tunai, menjalankan prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam peningkatan kinerja. Peran pegawai sangat vital pada penyelenggaraan pemerintah, oleh karena itu kebijakan pemerintah (faktor eksternal) untuk menerapkan transaksi non-tunai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada OPD dengan dukungan pengetahuan dan penguasaan teknologi (faktor internal)

2.3 Pemerintah Daerah

Pemerintah adalah organisasi Negara yang memperlihatkan dan menjalankan kekuasaannya (Sayre, 1960). ¹⁶ UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945 pada Pasal 18 ayat 1 menjelaskan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia terbagi atas daerah provinsi dan daerah provinsi terbagi atas kabupaten dan kota.

Perjalanan Pemerintah Daerah untuk mengelola wilayahnya membutuhkan waktu yang cukup panjang. Pasca reformasi, pemerintah pusat baru mengeluarkan Undang Undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan kewenangan bagi pemerintah daerah untuk mengatur wilayah dan masyarakatnya sesuai kondisi masing-masing (Huda, 2012:28).

Pemerintah daerah sebagai bagian dari organisasi sector public bergerak dalam lingkungan yang kompleks dan tidak menentu (Mardiasmo,2009:27) sehingga pemerintahan nasional memberi beberapa kewenangan yang dapat dimanfaatkan agar pemerintah daerah dapat bergerak lebih leluasa menguasai situasi. Pertama, yaitu pemberian tugas dan wewenang menyelesaikan urusan yang telah diserahkan.Kedua, yaitu kewenangan untuk memikirkan, menginisiasi, dan menetapkan teknis operasional penyelesaian tugas.Ketiga, yaitu mengikutsertakan masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan.

Hadirnya Undang Undang nomor 32 tahun 2004 dibarengi dengan ditetapkannya ³⁰ Undang Undang nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah yang merupakan penyempurna dari Undang Undang nomor 25 tahun 1999. Hal tersebut menunjukkan komitmen pemerintah pusat dalam mewujudkan pemerintah daerah yang berdaya baik secara kewenangan maupun anggaran sehingga kesejahteraan masyarakat dapat meningkat.

Pelaksanaan otonomi daerah menyebabkan pimpinan daerah memiliki peran strategis sebagai pemegang kekuasaan tertinggi, termasuk dalam pengelolaan

keuangan daerah. Oleh karena itu, pimpinan atau kepala daerah harus memiliki kecakapan dalam pengelolaan keuangan.

Untuk membantu pelaksanaan pemerintahan daerah maka setiap daerah otonom diberi kewenangan menyusun struktur organisasi perangkat daerah (OPD) sesuai kebutuhan masing-masing daerah. Namun, penyusunan struktur OPD tersebut harus berdasarkan prinsip reformasi sector public yaitu keberadaan lembaga public yang ekonomis, efisien, efektif, transparan, dan akuntabel sesuai cita-cita reformasi untuk menciptakan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) (Noviades, 2013).

Salah satu aspek sensitif yang terkait dengan pemerintahan daerah yaitu pengelolaan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan daerah merupakan integrasi pengelolaan keuangan pemerintah nasional yang dilaksanakan oleh setiap kepala OPD selaku pejabat pengelola APBD (Noviades, 2013). Pada pelaksanaannya, penyelenggaraan pengelolaan keuangan di OPD secara teknis dilaksanakan oleh Bendahara Pemerintah Daerah.

2.4 Transaksi Non-Tunai

1. Pengertian dan Skema Transaksi Non-Tunai

Transaksi adalah sebuah situasi yang melibatkan perubahan atau pengaruh terhadap posisi keuangan. Transaksi nampak pada perubahan sumber daya keuangan, apakah bertambah atau berkurang. Menurut Mursyidi (2010) transaksi adalah kejadian di dunia bisnis yang tidak hanya terjadi pada posisi jual beli, pembayaran

dan penerimaan uang tapi juga pada berbagai akibat yang menyebabkan nilai uang tersebut berkurang atau hilang. ⁴² Sedangkan menurut Bastian (2007), transaksi adalah pertemuan antara dua pihak, penjual dan pembeli yang saling menguntungkan dengan disertai data, bukti atau dokumen pendukung yang dimasukkan dalam jurnal pencatatan.

Saat ini sistem pembayaran pada pemerintahan beralih menjadi sistem ¹ transaksi non-tunai. Sistem transaksi non-tunai adalah sistem pembayaran yang melakukan pemindahan dana atau uang dari satu pihak yang memiliki kewajiban ke pihak lainnya sebagai akibat dari sebuah kegiatan ekonomi. Berdasarkan ⁸ Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 8 Tahun 2019 tentang petunjuk teknis pelaksanaan transaksi non-tunai pada pemerintah daerah, transaksi non-tunai pada ²⁴ pasal 1 adalah pemindahan sejumlah uang dari satu pihak ke pihak lainnya dengan menggunakan instrument berupa alat pembayaran menggunakan kartu, cek dan bilyet giro.

Instrumen transaksi non-tunai dimaksudkan dalam pasal 3 adalah (a) alat pembayaran menggunakan kartu berupa kartu kredit, kartu debit, dan kartu elektronik dan (b) cek dan bilyet giro. Beberapa jenis pembayaran transaksi non-tunai dilakukan dalam pemerintahan yaitu pembayaran belanja pegawai. Sementara beberapa jenis pembayaran dapat dikecualikan dari sistem pembayaran non-tunai seperti belanja penunjang operasional gubernur, keperluan tanggap darurat bencana, uang saku dan transportasi kegiatan, biaya perjalanan dinas, biaya bahan bakar minyak, pembayaran

honorarium/jasa yang tidak bersifat bulanan, pembayaran honorarium/jasa/insentif kepada instansi vertika, belanja listrik/telepon/air, belanja barang sampai dengan Rp 7.500.000, transaksi pada badan penghubung Provinsi Sulawesi tengah dan belanja lain yang diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penerapan transaksi non-tunai di pemerintahan daerah di atur dalam Surat Edaran Menteri Dalam Negeri No 910/1867/SJ tentang Implementasi Transaksi Non Tunai pada Pemerintahan Daerah, sebagai berikut:

1. transaksi non tunai merupakan pemintahan sejumlah nilai uang dari satu pihak ke pihak lain dengan menggunakan instrument berupa alat pembayaran menggunakan kartu (APMK), cek, billyet giro, uang elektronik atay sejenisnya.
2. Transaksi non tunai pada pemerintahan daerah dilaksanakan paling lambat 1 Januari 2018 yang meliputi sleuruh transaksi (a) penerimaan daerah yang dilakukan oleh bendahara penerimaan/bendahara penerimaan pembantu, (b) pengeluaran daerah yang dilakukan oleh bendahara pengeluaran/benhara pengeluaran pembantu.
3. melakukan kordinasi dengan lembaga keuangan bank dan/atau lembaga keuangan bukan bank terkait di daerah
4. Gubernur menetapkan kebijakan implementasi transaksi non tunai serta menyusun rencana aksi atas pelaksanaan kebijakan dimaksud

5. pemerintah daerah dapat melaksanakan transaksi non-tunai secara bertahap dengan melakukan pembatasan penggunaan uang tunai dalam pelaksanaan transaksi penerimaan oleh bendahara pengeluaran/bendahara pengeluaran pembantu yang ditetapkan oleh Gubernur.
6. Gubernur melaporkan perkembangan kesiapan implementasi transaksi non tunai pada pemerintah provinsi dan melakukan monitoring/evaluasi atas implemementasi transaksi non-tunai.

Bank Indonesia selaku pemegang otoritas pelaksanaan sistem pembayaran nasional, menyadari bahwa sistem pembayaran merupakan sentra penjamin stabilitas ekonomi. ¹⁷ Penggunaan uang sebagai alat pembayaran terus menerus dianggap menimbulkan masalah terutama tingginya biaya *cash handling*, resiko perampokan dan pencurian, kesehatan, dan praktik uang palsu. Hal tersebut menjadi alasan peluncuran penggunaan pembayaran non-tunai dalam segala lini termasuk pemerintahan.

¹⁷ Sistem pembayaran non-tunai yang diluncurkan oleh Bank Indonesia dapat digunakan secara aman, efisien dan handal. ¹⁷ Dalam perkembangannya, sistem pembayaran non-tunai dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan perubahan pola hidup masyarakat. Oleh karena itu, dukungan teknologi menjadi penunjang suksesnya kelancaran sistem transaksi non-tunai. Terdapat beberapa manfaat dalam bertransaksi non tunai menurut Bank Indonesia yaitu :

- 1) Kepraktisan bertransaksi dan keamanan dalam membawa instrument non-tunai dibandingkan dengan uang tunai,
- 2) Efisiensi biaya antara biaya produksi instrument non-tunai dengan biaya pencetakan, peredaran serta pengelolaan uang tunai
- 3) Pencatatan transaksi secara otomatis sehingga memudahkan dalam menghitung aktivitas ekonomi
- 4) Penggunaan alat pembayaran non-tunai juga akan meningkatkan sirkulasi uang dalam perekonomian.

Meskipun Bank Indonesia telah meluncurkan berbagai kebijakan hingga meluncurkan sistem pembayaran *e-money*, masih terdapat pula berbagai hambatan dalam pelaksanaan transaksi non-tunai. Seperti Pelealu, A, Grace B dan Natalia (2018) melihat kendala yang dihadapi oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung terletak pada masalah penerimaan atas penagihan beberapa transaksi yang sifatnya kecil selain itu ditemukan beberapa keterlambatan dalam proses pencairan disebabkan pembuatan STPD yang tergolong lamban.

Disisi lain, harapan untuk menjalankan prinsip *good governance* sangat memungkinkan sebagaimana yang dikemukakan oleh Septian S. dan Endah K. (2018) melalui penerapan transaksi non-tunai khususnya di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan transaksi non-tunai mendorong terwujudnya prinsip akuntabilitas,

transparansi, efektivitas, dan efisiensi. Hal positif lainnya yaitu untuk mengurangi celah tindakan penyelewangan, utamanya tindakan korupsi.

2. Indikator Pelaksanaan Transaksi Non-Tunai

Harapan pemerintah dengan pelaksanaan transaksi non-tunai adalah terciptanya *good governance*. Menurut UNDP dalam Mardiasmo (2009) terdapat Sembilan indikator dan karakteristik dari pelaksanaan *good governance* yaitu:

- 1) *Participation* adalah keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya.
- 2) *Rule of law* adalah kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.
- 3) *Transparency* adalah bentuk pelaksanaan yang dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh apa yang mereka butuhkan
- 4) *Responsiveness* adalah terciptanya lembaga publik yang cepat dan tanggap dalam melayani *stakeholder*.
- 5) *Consensus orientation* adalah berorientasi pada kepentingan masyarakat luas
- 6) *Equity* adalah setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama mendapatkan kesejahteraan dan keadilan
- 7) *Efficiency and effectiveness* adalah pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna

- 8) *Accountability* adalah pertanggungjawaban kepada publik atas aktivitas yang dilakukan
- 9) *Strategy vision* adalah penyelenggaraan pemerintah dan masyarakat harus memiliki visi jauh kedepan.

Dalam mengimplemntasikan transaksi non-tunai, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pencapaian penerapan kebiakan tersebut.

Menurut Kurnia (2020) indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. ³ Komitmen pemerintah
2. Kesiapan sumber daya manusia
3. Kerja sama
4. Efisiensi

2.5. ³⁸ Akuntabilitas

a. **Pengertian Akuntabilitas**

Akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pemberi amanah. Akuntabilitas menurut (Istiqomah:2015) adalah sebuah prinsip yang harus-harus benar-benar dipertanggungjawabkan dalam suatu proses mulai dari tahap perencanaan, penyusunan, pelaksanaan kepada pihak yang berkepentingan baik kepada masyarakat maupun kepada pemerintah.

Selain itu, akuntabilitas menurut Wicaksono (2015) adalah pengendalian terhadap organisasi public pada level organisasional untuk menjadi landasarn dalam melaporkan suatu kegiatan baik kepada pihak internal maupun kepada pihak eksternal yang berkepentingan memberikan penilaian pada kinerja pemerintah. Akuntabilitas mengandung nilai kewajiban untuk menyajikan semua kegiatan dan aktivitas terutama yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan.

b. Indikator Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan sebuah konsep ³¹ pertanggungjawaban dari satu pihak ke pihak yang lain. Menurut Sopanah (2005) pemerintah yang akuntabel adalah :

- ²⁵ 1. mampu menyajikan informasi penyelenggaraan pemerintah secara terbuka, cepat dan tepat
2. mampu memberikan pelayanan public yang memuaskan
3. mampu memberikan ruang bagi masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan dan pemerintahan
4. mampu menjelaskan dan mempertanggungjawabkan setiap kebijakan public secara proporsional
5. adanya sarana public untuk menilai derajat pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan pemerintah.

Pegawai pemerintahan merupakan sebuah sasaran untuk menyelenggarakan prinsip akuntabilitas dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Akuntabilitas pada sektor

publik menjadi sebuah tuntutan untuk dilaksanakan terlebih lagi dalam sistem pengelolaan keuangan daerah yang ditugaskan kepada setiap pegawai. Menurut Mardiasmo (2006), bentuk ³¹ pertanggungjawaban yang dilakukan oleh ASN akan menimbulkan persepsi terhadap kinerja layanan public. Terlebih lagi penyelenggaraan akuntabilitas. Artinya, pegawai yang menerapkan prinsip akuntabilitas akan berdampak pada layanan public yang semakin baik.

Adapun indikator akuntabilitas menurut Loina (2012) ada lima, yaitu : ³⁴

- a) Proses pembuatan sebuah keputusan yang dibuat secara tertulis, tersedia bagi warga yang membutuhkan ³ dan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar.
- b) Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara mencapai sasaran suatu program.
- c) Kejelasan dari sasaran kebijakan yang telah diambil dan dikomunikasikan
- d) Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan melalui media.
- e) ³⁴ Sistem informasi manajemen dan monitoring hasil.

c. Hubungan Akutabilitas dengan Kinerja Pegawai

Penerapan prinsip akuntabilitas sudah banyak dilakukan dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia. Sebab akuntabilitas tidak hanya menyangkut proses kerja dan manajemen tapi juga bagaimana mengukur kinerja pengelola keuangan pemerintah dalam hal ini seorang pegawai. Beberapa penelitian

sebelumnya ditemukan terdapat hubungan akuntabilitas dengan kinerja baik kinerja pemerintahan maupun kinerja pegawai secara individu.

Penelitian oleh Riswanto (2016) melihat pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu akuntabilitas dan transparansi dan satu variabel dependen yaitu kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian membuktikan bahwa penerapan prinsip akuntabilitas dan transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Daerah yang semakin baik.

Demikian juga penelitian oleh Umar, Cut dan Khairunnisa (2018) yang melihat pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja Instansi Inspektorat Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas dan transparansi yang dimiliki seorang auditor inspektorat akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja instansi.

Penelitian lainnya yang berkaitan langsung dengan kinerja pegawai adalah dari Benawan, Davis dan Winston (2018) yang melihat pengaruh pengawasan, akuntabilitas dan transparansi keuangan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tidore. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6. Transparansi

a. Pengertian Transparansi

Prinsip transparansi dalam organisasi pemerintahan adalah keterbukaan publik dalam bentuk pembuatan kebijakan agar dapat dievaluasi dan diawasi oleh masyarakat.¹¹ Prinsip keterbukaan memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan daerah. Transparansi¹⁴ juga berarti keputusan yang diambil dan pelaksanaannya dilakukan dengan cara mekanisme yang mengikuti regulasi yang ditetapkan pemerintah.

Transparansi juga dapat diartikan sebagai sebuah keterbukaan informasi yang berkaitan dengan organisasi yang dapat diakses dengan mudah dan cepat.¹ Pradana (2014) menyatakan bahwa transparansi adalah sesuatu yang berkaitan dengan keterbukaan proses politik dan administrasi. Transparansi adalah sebuah bentuk dan proses demokrasi khususnya mengakses keterbukaan dan informasi berkaitan dengan public atau pemerintahan.⁵ Kabupaten Tojo Una-Una merupakan organisasi pemerintah yang diawasi oleh masyarakat.¹ Badan pengelolaan keuangan dan asset daerah sebagai pemegang sentra pengelolaan keuangan dan asset daerah bertanggungjawab penuh atas alokasi anggaran yang diberikan untuk pengelolaan¹ keuangan daerah.

Prinsip transparansi dalam mewujudkan *good governance* merupakan tujuan utama pemerintah. Laporan keuangan dan laporan alokasi anggaran menjadi tolak ukur transparansi tersebut. Oleh karena itu, kebijakan pemerintah beralih dari tunai

ke non-tunai dalam sistem pembayaran dianggap sebagai langkah pasti dalam memberantas penyelewangan keuangan Negara.

b. Indikator Transparansi

Transparansi sebagai wujud nyata penyediaan informasi yang dapat diakses dengan mudah olehs siapapun khususnya yang berkaitan dengan kinerja pemerintah.

Adapun indikator dari prinsip transparansi menurut Andrianto (2007:21) yaitu :

- 40 a) Ada tidaknya kerangka kerja hukum bagi transparansi
- b) Adanya akses masyarakat terhadap transparansi anggaran
- c) Adanya audit independen dan efektif
- d) Adanya keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan anggaran.

Selain itu juga menurut Benawan, David dan Winston (2018) indikator dari transparansi telah jelas dalam 14 peraturan perundang-undangan dan keputusan pemerintah, yaitu:

- a) Akses pada informasi yang akurat dan tepat
- b) penyediaan informasi yang jelas tentang prosedur dan biaya
- c) kemudahan akses informasi
- d) menyusun suatu mekanisme pengaduan jika terjadi pelanggaran.

c. Hubungan Transparansi dengan Kinerja

Transparansi berkaitan erat dengan informasi sebuah organisasi. Organisasi dalam hal ini adalah penyelenggara pemerintahan daerah salah satunya adalah Badan pengelolaan keuangan dan asset daerah. Sebagai sebuah penyelenggara pemerintah, Badan Pengelolaan keuangan dan asset daerah hendaknya senantiasa menjadikan prinsip transparansi sebagai acuan dalam bekerja. tidak hanya itu, penyelenggaraan pemerintah yang terbuka tentunya tidak lepas dari dukungan dan kinerja pegawainya. Pegawai sebagai ujung tombak pelaksanaan prinsip ini. Sebab berkewajiban unntuk senantiasa menyelenggarakan pemerintahan yang terbuka dan mudah untuk diakses.

Penelitian Ibrahim (2015), melihat pengaruh anggaran berbaris kinerja, transparansi, akuntabilitas dan pengawasan internal terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jendral DPR RI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang berdasarkan anggaran dan akuntabilitas mempunyai pengaruh dengan arah negative dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian oleh Hariyati, Rusdiah dan Ledy (2017) dengan judul ³³ Pengaruh akuntabilitas dan transparansi serta pengawasan terhadap kinerja pada Badan Penanaman Modal Daerah/BPMD. Hasil penelitian ³ membuktikan bahwa akuntabilitas, transparansi dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.7. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

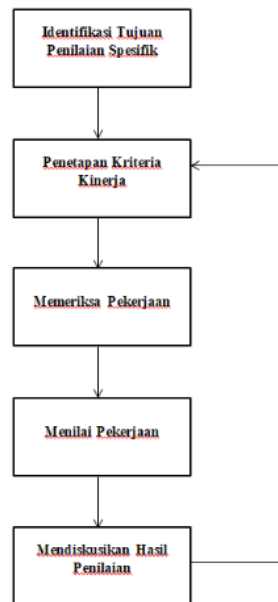
Kinerja merujuk pada kemampuan individu pegawai untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Definisi kinerja menurut Moeheriono (2010:60) ialah tingkat ketercapaian program kegiatan atau kebijakan untuk memenuhi visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang telah disusun dalam suatu bentuk rencana strategis.

Pengertian kinerja secara organisasi, menurut Wibowo (2010:9), adalah kemampuan manajemen untuk mengalokasikan sumber daya yang dimiliki dan berfokus pada kinerja yang berkelanjutan melalui penyamaan persepsi terhadap visi dan rencana strategis. Keseluruhan proses kerja individu dalam organisasi menjadi landasan untuk menentukan kualitas pekerjaan individu tersebut (Roziqin, 2010:41). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat direpresentasikan berdasarkan kemampuan individu untuk melaksanakan beban kerja yang diberikan organisasi kepadanya.

Pabundu (2006:122) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam individu maupun organisasi seperti struktur organisasi, dukungan sumber daya, kecerdasan, kompetensi, emosi, kestabilan, motivasi, pemahaman peran, situasi individu, dan karakteristik kelompok kerja. Faktor eksternal yaitu keadaan di luar organisasi maupun individu yang dapat memengaruhi kinerja pegawai

seperti meningkatnya inflasi, bencana alam, dan sebagainya. Nawawi (2013:64) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengetahuan, pengalaman, dan kepribadian.

Organisasi yang memiliki manajemen kinerja memiliki peluang lebih besar untuk berkembang (Mondy, 2008:257). Lebih lanjut Mondy menjelaskan proses penilaian kinerja pada organisasi melalui diagram berikut.



Gambar 2.1 Proses penilaian kinerja

Sumber : Mondy, 2008:260

Tujuan penilaian kinerja bergantung pada kebutuhan organisasi. Pada organisasi sektor publik, tujuan penilaian kinerja yaitu ; (1) membantu perbaikan kinerja pemerintah, (2) untuk kepentingan pengalokasian sumber daya, dan (3)

sebagai pertanggungjawaban publik dan komunikasi kelembagaan (Mardiasmo, 2009:121).

b. Indikator Kinerja

Aspek penilaian kinerja pada setiap organisasi berbeda-beda bergantung pada karakteristik organisasi. Secara umum, penilaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) berpedoman pada Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 yang menyatakan bahwa penilaian kinerja ASN berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja.

Selain itu, Menurut Sutrisno (2016) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan juga akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Ukuran baik buruknya sebuah kinerja diukur dari pelaksanaan kegiatan yang efektif dan efisien. Organisasi dikatakan efektif bila mencapai tujuan dan efektif jika hal tersebut memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggungjawab

Masing-masing pegawai telah mengetahui tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Dalam sebuah organisasi yang baik pembagian otoritas dan tanggungjawab harus senantiasa diperhatikan berdasarkan kemampuan dari pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi Sebab kejelasan

wewenang dan tanggungjawab akan mendukung terwujudnya kinerja karyawan yang baik.

3. Disiplin

Disiplin adalah sebuah sikap hormat seorang pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Kinerja organisasi akan mudah untuk dicapai jika kinerja individu baik dan mampu menerapkan sikap disiplin dalam bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir pegawai, kreatifitas dan ide yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Inisiatif yang baik dan positif seorang pegawai akan mampu mempengaruhi kinerja organisasi.

c. Hubungan Kinerja dengan Transaksi Non Tunai, Akuntabilitas dan Transparansi

Penelitian oleh Wasasih N.M, I Ketut Y dan Ni Ketur R (2016) ¹⁵ melihat pengaruh pendidikan pada kinerja bendahara SKPD serta kemampuan pelatihan dan motivasi dalam memoderasi pengaruh pendidikan pada kinerja bendahara. Hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel ¹⁵ pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja bendahara SKPD Kabupaten Tabanan. Pelatihan dan Motivasi juga memperkuat pengaruh pendidikan terhadap kinerja.

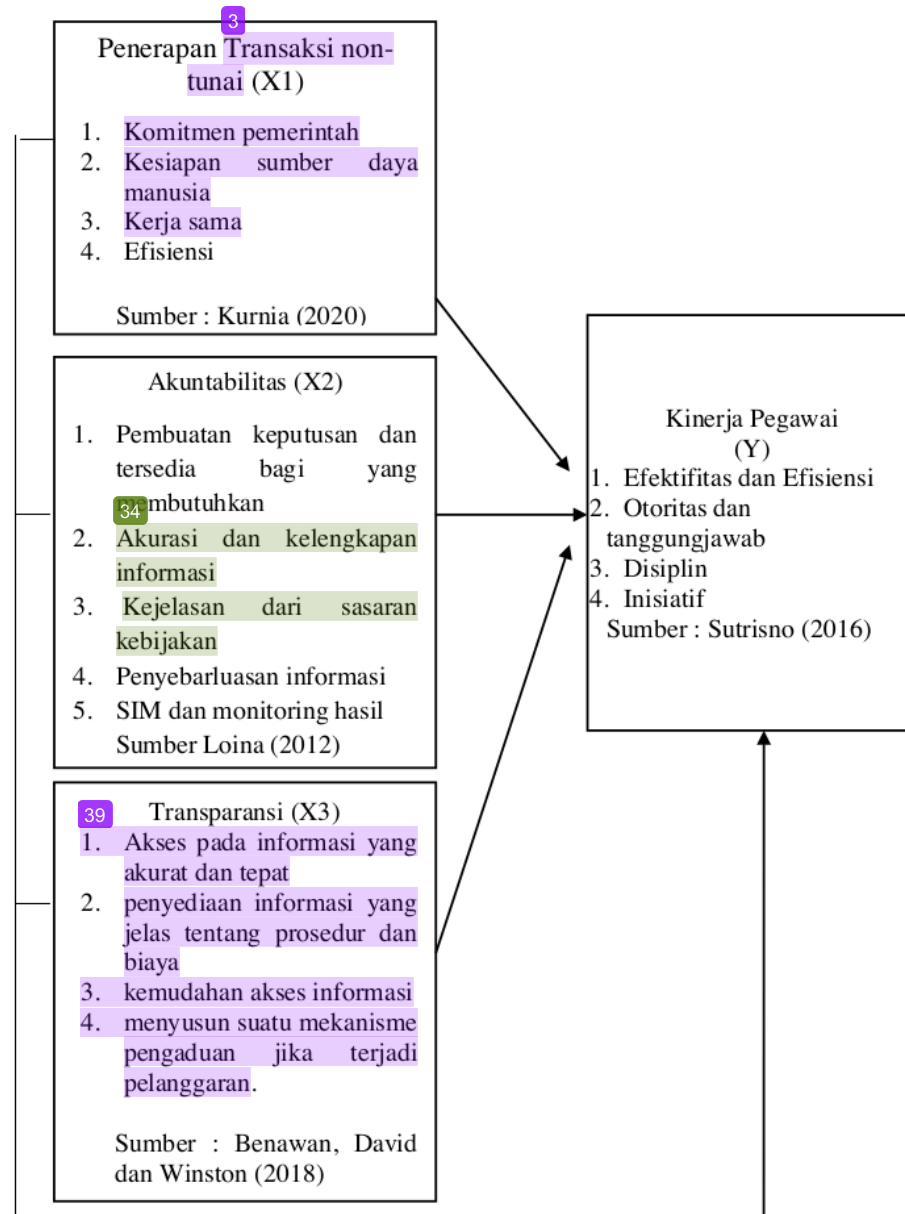
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Pelaksanaan otonomi daerah menyebabkan pimpinan daerah memiliki peran strategis sebagai pemegang kekuasaan tertinggi, termasuk dalam pengelolaan keuangan daerah. Oleh karena itu, pimpinan atau kepala daerah harus memiliki kecakapan dalam pengelolaan keuangan. Berdasarkan ⁸ Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 8 Tahun 2019 tentang petunjuk teknis pelaksanaan transaksi non-tunai pada pemerintah daerah.

Sistem transaksi ¹ non-tunai adalah sistem pembayaran yang melakukan pemindahan dana atau uang dari satu pihak yang memiliki kewajiban ke pihak lainnya sebagai akibat dari sebuah kegiatan ekonomi. Berdasarkan ⁸ Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 8 Tahun 2019 tentang petunjuk teknis pelaksanaan transaksi non-tunai pada pemerintah daerah, transaksi non-tunai pada pasal 1 ²⁴ adalah pemindahan sejumlah uang dari satu pihak ke pihak lainnya dengan menggunakan instrument berupa alat pembayaran menggunakan kartu, cek dan bilyet giro.



Gambar 3.1 Kerangka konseptual

3.2 Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penerapan transaksi non-tunai, akuntabilitas, dan transparansi.. Berikut hipotesis yang dibangun pada penelitian:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan transaksi non-tunai, akuntabilitas dan transparansi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Diduga variabel akuntabilitas merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dalam melihat kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah yaitu pelaksanaan transaksi non-tunai (X_1), akuntabilitas (X_2), dan transparansi (X_3) dan menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada OPD (Y). Berikut ini masing-masing definisi operasional dari masing-masing variabel beserta indicator untuk mengukur variabel tersebut:

1. Variabel Transaksi Non-Tunai (X_1)

¹ Penerapan transaksi non-tunai pada Organisasi Pemerintahan Daerah/OPD di Kabupaten Tojo Una-una tentu mengubah berbagai bentuk kebijakan dalam pelaksanaan transaksi keuangan baik masukan dan pengeluaran. Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah merupakan salah satu OPD yang terkena dampak dari penerapan kebijakan ini. Berbagai rintangan tentu dialami oleh pegawai, sebab akan mengubah pada kebiasaan transaksi yang selama ini dilakukan. Penerapan transaksi non-tunai pada penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan dalam penelitian Kurnia (2020) yaitu sebagai berikut:

- a) ³ Komitmen pemerintah
- b) Kesiapan sumber daya manusia
- c) Kerja sama
- d) Efisiensi

2. Variabel Akuntabilitas (X_2)

Sikap seorang pegawai pemerintahan khususnya pada OPD di Kabupaten Tojo Una-una hendaknya selalu berpengang teguh pada prinsip akuntabilitas. Sebab akuntabilitas memperlihatkan bagaimana bentuk pertanggungjawaban seorang pegawai dalam mengelola keuangan dalam melaporkan dan mengungkapkan aktivitas keuangan yang terjadi. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur variabel akuntabilitas yaitu dari Loina (2012) :

- 18 a) Proses pembuatan sebuah keputusan yang dibuat secara tertulis, tersedia bagi warga yang membutuhkan dan 3 sesuai dengan prinsip administrasi yang benar.
- b) Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara mencapai sasaran suatu program.
- c) Kejelasan dari sasaran kebijakan yang telah diambil dan dikomunikasikan
- d) Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan melalui media.
- 3 e) Sistem informasi manajemen dan monitoring hasil.

3. Variabel Transparansi (X_3)

Transparansi merupakan bentuk keterbukaan pemerintah kepada masyarakat berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintah. Dalam penelitian ini bentuk transparansi adalah bagaimana laporan seorang pegawai dalam pengelolaan keuangan. Sistem transaksi non-tunai dianggap mampu menciptakan transparansi dalam pengelolaan keuangan demikian juga di Kabupaten Tojo Una-Una. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur transparansi bersumber dari Benawan, David dan Winston (2018) adalah 14 sebagai berikut :

- a) Akses pada informasi yang akurat dan tepat
- b) penyediaan informasi yang jelas tentang prosedur dan biaya
- c) kemudahan akses informasi
- d) menyusun suatu mekanisme pengaduan jika terjadi pelanggaran.

4. Variabel Kinerja pegawai (Y)

Kinerja seorang pegawai ditentukan atas dua factor yaitu internal dan eksternal. Seorang bendahara bekerja tentunya berdasarkan pelatihan dan pengalaman kerja sebelumnya demikian juga parapegawai pada OPD khususnya di Badan ³⁶ Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah di Kabupaten Tojo Una-Una. Adapun indikator ³⁵ untuk mengukur kinerja pegawai berasal dari Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut :

- a) Efektivitas dan Efisiensi
- b) Otoritas dan tanggungjawab
- c) Disiplin
- d) Inisiatif

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam melihat kinerja pegawai. Pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan angka sebagai alat analisis utama untuk menjawab pertanyaan penelitian (Nazir, 2011:85). Pendekatan kuantitatif dapat diterapkan pada penelitian yang pada kesimpulannya bertujuan untuk membuat generalisasi (Sugiyono, 2013:10). Penelitian ini merupakan jenis penelitian studi kasus yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan kausal antara variabel Transaksi Non-Tunai, akuntabilitas dan transparansi terhadap Kinerja pegawai.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian akan dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Tonjo Una-Una, Sulawesi Tengah. Pelaksanaan penelitian direncanakan dari bulan Desember 2020.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2013:215). Populasi pada penelitian ini pegawai pada Organisasi Pemerintahan Daerah/OPD Kabupaten Tojo Una-Una yaitu Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili populasi (Nazir, 2011:271). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan pertimbangan populasi yang tidak terlalu besar yang hanya sebesar 53 pegawai . Penggunaan sampel jenuh dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur sistematis untuk memperoleh data dengan menggunakan metode yang tepat (Arikunto, 1998:225). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrument kuesioner. Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan yang telah tersusun secara sistematis mewakili variabel yang ingin diteliti. Kuesioner yang baik diharapkan menggunakan bahasa yang jelas dan tidak ambigu sehingga tidak terjadi perbedaan persepsi antar responden.

Kuesioner berisi pertanyaan yang perlu ditanggapi oleh responden. Tanggapan dari responden dianggap mewakili persepsi responden. Pengukuran persepsi responden kemudian di konversi ke bentuk angka menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap maupun pendapat dan persepsi seseorang terhadap fenomena (Sugiyono, 2013:93). Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan 41 pada tabel berikut.

Tabel 4.1. Skala likert

Interpretasi	Kode	Skala
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-ragu	RR	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono, 2013:94

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ialah data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif merupakan data berupa angka yang diperoleh dari proses konversi persepsi responden menjadi angka menggunakan skala likert. Data kuantitatif juga dapat diperoleh dari studi literatur. ³⁵ Data kualitatif yaitu data berupa informasi yang diperoleh dari hasil observasi maupun penelusuran pustaka.

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 1992:114). Data pada penelitian ini diperoleh dari 2 (dua) sumber yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer berasal dari responden dan hasil observasi. Sumber data sekunder berupa hasil penelusuran pustaka dalam jurnal, media cetak, dan media elektronik yang dianggap relevan dengan topik penelitian.

4.6 Metode Analisis Data

Hasil pengumpulan data dari kuesioner terlebih dahulu ditabulasi sebelum dianalisis. Tabulasi data merupakan bagian dari manajemen data agar pengelolaan dan analisis data dapat berjalan secara optimal.

Setelah data ditabulasi maka tahap pertama yang dilakukan ialah melakukan analisis deskriptif. Analisis data deskriptif digunakan untuk mengetahui profil responden dan frekuensi tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan pada kuesioner. Hasil analisis deskriptif dapat membantu penulis untuk menyusun bagian pembahasan.

Analisis data inferensial merupakan teknik analisis utama yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan. Analisis data inferensial dapat dilakukan secara parametrik maupun non-parameterik bergantung pada sebaran data yang telah dikumpulkan. Oleh karena itu, sebelum melakukan pengujian hipotesis maka data yang telah dikumpulkan perlu di uji kualitasnya dan sebaran datanya berdasarkan asumsi normalitas.

a. Uji kualitas data

Pengujian kualitas data dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kehandalan instrument yang digunakan (kuesioner). Pengujian tersebut melalui uji validitas data dan reliabilitas data setiap variabel.

Validitas data menunjukkan ketepatan setiap item pertanyaan pada kuesioner untuk mengukur variabel yang dituju. Uji validitas data dilakukan dengan mengukur korelasi setiap item pertanyaan terhadap skor setiap variabel dengan teknik analisis korelasi *product moment*. Data dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,300.

Reliabilitas data menunjukkan kehandalan instrumen yang digunakan dalam artian apabila kuesioner tersebut digunakan pada subjek berbeda maka tetap memberi hasil yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach alpha* setiap variabel. Data hasil pengukuran setiap variabel dinyatakan variabel apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,600.

¹⁹
b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini berguna untuk menguji apakah salah satu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2012:105). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi. Nilai ³⁷ *cutoff* digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali,2012:139). Jika varian dari residual

pengamatan tetap maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas.

d. Asumsi normalitas

Pada model regresi linear berganda, untuk menjawab hipotesis dengan pendekatan parametrik maka data yang telah dikumpulkan harus tersebar mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan secara numeric menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan syarat nilai signifikansi lebih besar dari taraf kesalahan ($\alpha = 5\%$; 0,05). Pengujian normalitas dapat pula dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan grafik histogram dan *normal probability plot*.

e. Analisis regresi linear berganda

Data yang telah memenuhi kualitas dan asumsi normalitas dapat digunakan untuk menyusun model regresi linear berganda. Model regresi linear sederhana yang digunakan pada penelitian ini dapat diperhatikan pada persamaan berikut,

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2,$ dan $X_3,$)

β : Koefisien regresi

X_1 : Transaksi Non-Tunai

X_2 : Akuntabilitas

X_3 : Transparansi

e : Error/galat

Interpretasi dari nilai yang diperoleh dari model regresi linear sederhana menunjukkan arah hubungan serta ada/tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Koefisien regresi (β) mengindikasikan kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis berdasarkan pada nilai *T-hitung* dan nilai signifikan. Kriterianya ialah sebagai berikut.

- Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka Hipotesis diterima
- Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka Hipotesis ditolak
- Jika nilai Signifikan $< \alpha = 0,05$ maka Hipotesis diterima
- Jika nilai Signifikan $> \alpha = 0,05$ maka Hipotesis ditolak

f. Koefisien determinasi

Menurut Ghozali (2012:97), koefisien determinasi/ R^2 adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol hingga satu. Jika nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel independen semakin baik dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

g. Sumbangan efektif

Analisis³¹ sumbangan efektif (SE) dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang berkontribusi dominan terhadap variabel dependen berdasarkan nilai korelasinya. Persamaan untuk menghitung sumbangan efektif variabel adalah sebagai berikut.

$$SE (\%) = r_{xy} \times \beta \times 100\%$$

Keterangan :

SE : Sumbangan Efektif (%)

r_{xy} : Korelasi variabel independen dan dependen

β : Koefisien regresi yang terstandarisasi

h. Sumbangan relatif

Analisis sumbangan relatif dilakukan untuk menganalisis sejauhmana setiap variabel independen¹⁰ memengaruhi variabel dependen tanpa memperhitungkan pengaruh variabel independen lainnya. Persamaannya sebagai berikut :

$$SR (\%) = \frac{SE}{R^2}$$

Keterangan :

SR : Sumbangan Relatif (%)

SE : Sumbangan Efektif

R^2 : Nilai R square

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Badan Pengelolaan ²¹Keuangan dan Aset Daerah

Komponen keuangan dan aset daerah merupakan modal utama pemerintah daerah dalam beraktivitas menyediakan pelayanan publik. Mengacu pada hal tersebut maka diperlukan suatu institusi yang bertugas mengelola keuangan dan aset daerah agar memberi manfaat optimal.

Kabupaten Tojo Una-Una berada di Sulawesi Tengah dengan luas 5.721,51 km². Wilayah administrasi Kabupaten Tojo Una-Una terdiri atas 12 kecamatan yang terbagi atas 6 kecamatan di daratan dan 6 kecamatan di lautan (BPS, 2020). Profil wilayah Kabupaten Tojo Una-Una mengindikasikan bahwa kabupaten tersebut memiliki potensi besar baik di wilayah daratan maupun lautan.

Pendapatan daerah Kabupaten Tojo Una-Una mengalami peningkatan pada periode 2017 – 2019 yaitu tahun 2017 sebesar Rp. 979.412.717.879,73, tahun 2018 sebesar Rp. 1.006.434.114.498,24, dan tahun 2019 sebesar Rp. 1.134.472.545.889,00 (<http://bpkad.tojounaunakab.go.id>, 2020). Capaian tersebut menunjukkan adanya pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berjalan dengan baik.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tojo Una-Una bertujuan untuk menyiapkan sistem pengelolaan keuangan dan aset yang mendukung terlaksananya pemerintahan daerah. Visi BPKAD Kabupaten Tojo Una-

Una ialah “Menciptakan sebuah sistem yang baik dalam bidang pengelolaan kekayaan dan aset daerah serta memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh stakeholders”. Adapun misi yang telah ditetapkan ialah sebagai berikut :

- 11
1. Mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih melalui pembenahan sistem penatausahaan keuangan
2. Meningkatkan pelayanan dan optimalisasi pengelolaan keuangan dan aset daerah
3. Meningkatkan sistem pengelolaan keuangan dan aset daerah
4. Memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah

Program prioritas BPKAD Kabupaten Tojo Una-Una periode 2016-2021 telah ditetapkan secara sistematis berdasarkan hasil analisis kondisi internal dan eksternal.

Program BPKAD Kabupaten Tojo Una-Una ialah sebagai berikut :

- 21
1. Pelayanan administrasi perkantoran
2. Peningkatan sarana dan prasarana aparatur
3. Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur
4. Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan
5. Peningkatan pengembangan pengelolaan keuangan daerah
6. Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi

Berdasarkan susunan program maka dapat diperhatikan bahwa ruang lingkup kerja BPKAD Kabupaten Tojo Una-Una tidak terbatas pada hal yang bersifat teknis

terkait pengelolaan keuangan dan aset namun juga terkait pada peningkatan kapasitas sumberdaya manusia (aparatur) dan pemanfaatan teknologi informasi. Kedua aspek tersebut menjadi subjek utama penelitian yaitu terkait penerapan teknologi informasi (transaksi non tunai) dan manajemen sumber daya manusia (akuntabilitas dan transparansi).

5.2 Gambaran Umum Responden

Responden pada penelitian ialah para pegawai bendahara yang berada di bawah instansi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Jumlah Pegawai yang menjadi responden sebanyak 53 orang. Adapun gambaran umum responden pada penelitian ini mencakup umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Data gambaran umum responden yang dikumpulkan telah ditabulasi terlebih dahulu kemudian dimuat dalam bentuk tabel frekuensi untuk memudahkan proses analisis data.

5.2.1 Umur

Usia responden merupakan salah satu parameter yang digunakan untuk memperoleh gambaran responden secara umum. Faktor usia erat kaitannya dengan cara pandang dan produktivitas kerja. Distribusi umur responden dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.1 Sebaran umur responden

Interval Umur	Jumlah	Persentase
25 – 30 tahun	11	20,75%
30 – 35 tahun	15	28,30%
35 – 40 tahun	20	37,74%
40 – 45 tahun	5	9,43%
>45 tahun	2	3,77%
Total	53	100,00%

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Kelompok umur dominan pada interval umur 35-40 tahun yaitu sebanyak 20 responden (37,74%). Urutan kelompok umur dengan jumlah terbanyak secara berturut-turut yaitu 30-35 tahun (28,30%), 25-30 tahun (20,75%), 40-45 tahun (9,43%), dan di atas 45 tahun (3,77%).

Faktor umur memengaruhi kemampuan individu bekerja. Umur merepresentasikan kematangan berpikir sebagai hasil refleksi atas berbagai pengalaman. Bendahara merupakan profesi yang membutuhkan kematangan secara pikiran dan emosional sehingga umur dapat menjadi salah satu faktor yang membentuk karakter bendahara dan memengaruhi kinerja.

5.2.2 Jenis kelamin

Faktor gender atau jenis kelamin dapat memengaruhi cara berfikir responden dalam memandang suatu objek. Distribusi ⁴⁴responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.2 Sebaran responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	37,70%
Perempuan	33	62,30%
Total	53	100,00%

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Pada Tabel 5.2 dapat diperhatikan bahwa pegawai di lokasi penelitian mayoritas sebanyak 62,30% berjenis kelamin perempuan dan sisanya 37,70% merupakan laki-laki. Profesi bendahara seringkali dikaitkan dengan kerja perempuan sebab menuntut ketelitian dalam bekerja. Perspektif tersebut menyebabkan mayoritas perusahaan/instansi menempatkan perempuan sebagai bendahara, sebagaimana yang ditemukan di lokasi penelitian.

5.2.3 Pendidikan terakhir

Latar belakang pendidikan membentuk karakter dan keterampilan individu pada suatu bidang keahlian tertentu. Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhirnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.3 Sebaran responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma	13	24,50%
Sarjana	34	64,20%
Magister	2	3,80%
Lainnya	4	7,50%
Total	53	100,00%

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Pegawai bendahara di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mayoritas merupakan lulusan pendidikan tinggi Strata 1 (S1) yaitu 64,20% (34 responden) dan Diploma yaitu 24,50% (13 responden). Adapun kategori pendidikan Magister sebanyak 2 orang (3,80%) dan kategori lainnya sebanyak 4 orang (7,50%).

Profesi bendahara menuntut adanya keterampilan khusus yang diperoleh pada tingkatan maupun jenis pendidikan tertentu. Beberapa keterampilan tersebut antara lain yaitu menyusun laporan arus kas, neraca, jurnal harian, dan laporan keuangan serta menggunakan perangkat akuntansi berbasis aplikasi. Kemajuan teknologi memudahkan pekerjaan bendahara, salah satunya terkait topik penelitian yaitu implementasi transaksi non tunai.

5.2.4 Lama bekerja

Faktor gender atau jenis kelamin dapat memengaruhi cara berfikir responden dalam memandang suatu objek. Distribusi responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.4 Sebaran responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
<1 tahun	1	1,90%
1-5 tahun	7	13,20%
6-10 tahun	13	24,50
>10 tahun	32	60,40
Total	53	100,00%

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Sebagian besar responden telah bekerja sebagai bendahara selama lebih dari 10 tahun (60,40%). Adapun kategori lama bekerja lainnya secara berurutan yaitu 6-10 tahun (24,50%), 1-5 tahun (13,20), dan <1 tahun (1,90%).

Banyaknya pegawai bendahara yang berpengalaman dapat menopang kinerja organisasi. Hal tersebut dapat terjadi melalui proses transfer ilmu antara pegawai baru dan pegawai berpengalaman. Keterampilan pegawai bendahara dapat berkembang melalui pengalaman diri sendiri dan orang lain dalam menghadapi masalah pengelolaan keuangan sehingga tidak terjadi kesalahan yang berulang.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Transaksi non tunai

Transaksi non tunai merupakan upaya pemerintah menerapkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kinerja pegawai. Parameter variabel Transaksi non Tunai dikembangkan dari hasil penelitian Kurnia (2020). Hasil analisis deskripsinya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.5 Deskripsi variabel Transaksi non tunai

Parameter	STS		TS		RR		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Komitmen pemerintah	0	0	0	0	1	1,9	31	58,5	21	39,6
Kesiapan SDM	0	0	0	0	6	11,3	32	60,4	15	28,3
Kerja sama	0	0	1	1,9	1	1,9	30	56,6	21	39,6
Efisiensi	0	0	0	0	2	3,8	33	62,3	18	34,0

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Pada parameter terkait Komitmen Pemerintah mayoritas responden menjawab Setuju (S) yaitu 58,5%, Sangat Setuju (SS) sebesar 39,6%, dan Ragu-ragu (RR) sebesar 1,9%. Pegawai yang menjadi responden merasakan komitmen pemerintah dalam penerapan transaksi non tunai.

Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) sebesar 60,4% pada parameter Kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) sedangkan sisanya sebanyak 28,3%¹ menjawab Sangat Setuju (SS), dan 11,3% merespon Ragu-ragu (RR). Hasil tersebut menggambarkan bahwa sumber daya manusia di lokasi penelitian telah siap untuk menerapkan model transaksi non tunai.

Parameter Kerja Sama memperoleh persepsi beragam yaitu Tidak Setuju (TS) dan Ragu-ragu (RR) masing-masing sebesar 1,9%, Setuju (S) sebesar 56,6%, dan Sangat Setuju (SS) sebesar 39,6%. Penerapan Transaksi non Tunai mendorong terciptanya kerja sama instansi pemerintah daerah dengan institusi keuangan sehingga aktivitas keuangan dapat berjalan lebih efisien dan efektif.

Pada parameter Efisiensi, sebanyak 62,3% responden menjawab Setuju (S) dan sisanya menjawab Sangat Setuju sebanyak 34,0% dan Ragu-ragu sebanyak 3,8%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa responden merasakan adanya efisiensi kerja melalui penerapan transaksi non tunai.

5.3.2 Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan prinsip yang harus dipertanggungjawabkan mulai dari perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan kepada pihak-pihak yang

berkepentingan (Istiqomah, 2015). Parameter variabel akuntabilitas dikembangkan dari Loina (2012). Hasil analisis deskriptifnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.6 Deskripsi variabel Akuntabilitas

Parameter	STS		TS		RR		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pengambilan putusan	0	0	0	0	0	0	36	67,9	17	32,1
Akurasi kelengkapan informasi	0	0	0	0	1	1,9	31	58,5	21	39,6
Kejelasan kebijakan	0	0	0	0	1	1,9	34	64,2	18	34,0
Penyebarluasan info	0	0	0	0	2	3,8	35	66,0	16	30,2
Sistem informasi dan monitoring hasil	0	0	0	0	0	0	37	69,8	16	30,2

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Parameter pengambilan keputusan ditanggapi secara positif oleh responden dengan jawaban Setuju (S) sebesar 67,9% dan Sangat Setuju (SS) sebesar 32,1%. Responden telah memahami pentingnya mekanisme pengambilan keputusan yang sesuai aturan untuk menciptakan akuntabilitas organisasi.

Pada parameter akurasi dan kelengkapan informasi menunjukkan sebanyak 1,9% responden menjawab Ragu-ragu, 58,5% menjawab Setuju, dan 39,6% menjawab Sangat Setuju. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa responden telah melakukan verifikasi pada setiap informasi yang diperoleh sehingga sasaran kerja dapat tercapai dengan tepat.

Mayoritas responden sebanyak 64,2% mempersepsikan bahwa kebijakan telah diambil secara jelas dan melalui proses yang sesuai. Adapun sisanya yaitu 1,9% menjawab Ragu-ragu dan 34,0% menjawab Sangat Setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan yang diambil oleh institusi tempat responden bekerja telah menerapkan prinsip yang akuntabel.

Pada parameter penyebaran informasi terdapat ¹ 3,8% menjawab Ragu-ragu, 66,0% menjawab Setuju, dan 30,2% menjawab Sangat Setuju. Tanggapan responden menunjukkan bahwa setiap kebijakan atau keputusan institusi yang terkait dengan kebutuhan masyarakat telah diinformasikan secara luas melalui media.

Tanggapan responden terkait sistem informasi manajemen dan monitoring hasil kerja berada pada posisi positif yaitu sebanyak 69,8% menjawab Setuju dan 30,2% menjawab Sangat Setuju. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengendalian secara sistematis terhadap sumber daya manusia yang bekerja agar dapat mencapai hasil kerja sesuai yang ditargetkan.

5.3.3 Transparansi

Transparansi berkaitan dengan keterbukaan proses politik dan administrasi pada suatu lembaga publik (Pradana, 2014). Parameter terkait variabel Transparansi dikembangkan dari David dan Winton (2018) dengan hasil deskripsi sebagai berikut.

Tabel 5.7 Deskripsi variabel Transparansi

Parameter	STS		TS		RR		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Akses masyarakat pada info yang akurat dan tepat	0	0	0	0	3	5,7	39	73,6	11	20,8
Ketersediaan informasi untuk masyarakat	0	0	0	0	3	5,7	40	75,5	10	18,9
Kemudahan akses informasi oleh masyarakat	0	0	0	0	4	7,5	34	64,2	15	28,3
Tersedianya mekanisme pengaduan	0	0	0	0	4	7,5	34	64,2	15	28,3

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Persepsi mayoritas responden pada parameter aksesibilitas informasi yang akurat dan tepat yaitu Setuju (S) sebanyak 73,6% dan secara berurutan Sangat Setuju (20,8%) dan Ragu-ragu (5,7%). Pegawai yang menjadi responden telah memahami pentingnya transparansi dengan membuka akses informasi kepada masyarakat dengan terlebih dahulu memastikan bahwa informasi yang disajikan telah akurat dan tepat.

Pada pertanyaan terkait ketersediaan informasi, sebanyak 75,5% responden menjawab Setuju, 18,9% menjawab Sangat Setuju, dan 5,7% menjawab Ragu-ragu. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa informasi yang terkait dengan kebutuhan masyarakat telah disajikan melalui berbagai media.

Selain parameter ketersediaan, kemudahan akses informasi juga menjadi parameter transparansi dimana sebanyak 7,5% responden menjawab Ragu-ragu, 64,2% menjawab Setuju, dan 28,3% menjawab Sangat Setuju. Tersedianya berbagai media untuk menyalurkan informasi saat ini memudahkan pemerintah daerah melakukan publikasi terkait adanya kebijakan baru ataupun kegiatan organisasi.

Transparansi menuntut hadirnya mekanisme pengaduan dari masyarakat apabila ingin memberi tanggapan atau aduan. Tanggapan responden didominasi oleh pernyataan Setuju (64,2%) dan secara berurutan Sangat Setuju (28,3%) dan Ragu-ragu (7,5%). Persentase tersebut mengindikasikan bahwa responden telah memenuhi konsekuensi dari keterbukaan informasi dengan menyediakan kanal bagi masyarakat untuk memberi laporan terkait kinerja organisasi.

5.3.4 Kinerja

Kinerja merujuk pada kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan (Moehariono, 2010:60). Parameter Kinerja yang digunakan pada penelitian ini dikembangkan dari Sutrisno (2016). Adapun hasil analisis deskriptifnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.8 Deskripsi variabel Kinerja

Parameter	STS		TS		RR		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Efektivitas & efisiensi	0	0	0	0	6	11,3	35	66,0	12	22,6
Otoritas & tanggung jawab	0	0	1	1,9	8	15,1	33	62,3	11	20,8
Disiplin	0	0	1	1,9	7	13,2	32	60,4	13	24,5
Inisiatif	0	0	2	3,8	7	13,2	31	58,5	13	24,5

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Pada aspek efektivitas dan efisiensi terdapat mayoritas 66,0% responden menanggapi Setuju (S), 22,6% menanggapi Sangat Setuju (SS), dan hanya 11,3% menjawab Ragu-ragu (RR). Responden memahami bahwa untuk mencapai Kinerja yang baik maka tugas harus dilakukan secara efektif dan efisien sehingga tidak terjadi penumpukan tugas yang dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerjaan.

Parameter otoritas dan tanggung jawab didominasi oleh tanggapan Setuju sebanyak 62,3% dan sisanya sebanyak 20,8% menjawab Sangat Setuju, 15,1% menjawab Ragu-ragu, dan 1,9% menjawab Tidak Setuju. Hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa para pegawai telah mengetahui otoritas dan tanggung jawab kerja masing-masing sesuai kemampuan yang dimiliki.

Pada parameter disiplin diketahui bahwa 60,5% menjawab Setuju, 20,8% menjawab Sangat Setuju, 13,2% menjawab Ragu-ragu, dan 1,9% menjawab Tidak Setuju. Ketaatan terhadap peraturan organisasi merupakan kewajiban

setiap pegawai dan responden memahami hal tersebut dengan baik sehingga kinerja individu dapat menopang kinerja organisasi.

Aspek inisiatif ditanggapi positif oleh mayoritas responden dimana 58,5% menanggapi Setuju, 24,5% menjawab Sangat Setuju, 13,2% merespon Ragu-ragu, dan 3,8% menanggapi Tidak Setuju. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pegawai telah mengerti pentingnya inisiatif dalam bekerja melalui peningkatan ide dan kreatifitas bekerja.

5.4 Analisis Kualitas Data

11

5.4.1 Validitas

Uji validitas data bermaksud untuk mengetahui ketepatan setiap item pertanyaan dalam mengukur variabel penelitian pada instrumen penelitian yang digunakan. Validitas data diukur berdasarkan korelasi (r_{hitung}) setiap item pertanyaan terhadap skor total variabel. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} maka item pertanyaan yang digunakan dapat dinyatakan valid. Adapun nilai r_{tabel} berdasarkan jumlah responden ($N=53$) dan selang kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) ialah sebesar 0,279.

5.4.1.1 Transaksi non tunai

Variabel Transaksi non Tunai diukur berdasarkan empat item pertanyaan. Adapun hasil uji validitasnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.9 Nilai korelasi variabel Transaksi non Tunai

Pertanyaan ke-	Korelasi ($r_{tabel}=0,279$)	Keterangan
Item 1	0,786	Valid
Item 2	0,783	Valid
Item 3	0,762	Valid
Item 4	0,841	Valid

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Nilai korelasi (r_{hitung}) setiap item pertanyaan terhadap skor total variabel Transaksi non Tunai berada pada kisaran 0,762 – 0,841. Berdasarkan perbandingannya dengan nilai r_{tabel} (0,279) maka diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Transaksi non Tunai dinyatakan valid.

5.4.1.2 Akuntabilitas

Variabel Akuntabilitas diestimasi menggunakan lima item pertanyaan. Adapun hasil uji korelasinya dapat diperhatikan sebagai berikut.

Tabel 5.10 Nilai korelasi variabel Akuntabilitas

Pertanyaan ke-	Korelasi ($r_{tabel}=0,279$)	Keterangan
Item 1	0,911	Valid
Item 2	0,902	Valid
Item 3	0,876	Valid
Item 4	0,882	Valid
Item 5	0,824	Valid

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Nilai korelasi (r_{hitung}) antar setiap pertanyaan terhadap skor total variabel Akuntabilitas berkisar 0,824-0,911. Mengacu pada rentang nilai tersebut maka

diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279) sehingga dapat dinyatakan bahwa kelima pertanyaan pada variabel Akuntabilitas memenuhi kriteria uji validitas dan dinyatakan valid.

5.4.1.3 Transparansi

Variabel Transparansi pada penelitian diukur menggunakan empat item pertanyaan. Nilai korelasi setiap item terhadap skor total variabel dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.11 Nilai korelasi variabel Transparansi

Pertanyaan ke-	Korelasi ($r_{tabel}=0,279$)	Keterangan
Item 1	0,841	Valid
Item 2	0,814	Valid
Item 3	0,849	Valid
Item 4	0,849	Valid

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Kisaran nilai korelasi (r_{hitung}) setiap item terhadap skor total variabel Transparansi yaitu pada interval 0,814-0,849. Berdasarkan interval nilai tersebut maka diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279), oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan yang digunakan mengukur variabel Transparansi telah sesuai kriteria uji validitas sehingga dapat dinyatakan valid.

5.4.1.4 Kinerja bendahara

Variabel Kinerja Bendahara merupakan variabel dependen pada penelitian ini dan diukur berdasarkan empat item pertanyaan. Hasil uji validitasnya dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.12 Nilai korelasi variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan ke-	Korelasi ($r_{\text{tabel}}=0,279$)	Keterangan
Item 1	0,818	Valid
Item 2	0,971	Valid
Item 3	0,960	Valid
Item 4	0,953	Valid

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Interval nilai korelasi r_{hitung} yang diperoleh antara setiap item pertanyaan dan skor total variabel ialah 0,818-0,971. Berdasarkan nilai tersebut maka diketahui nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang telah ditetapkan yaitu 0,279 sehingga dapat dinyatakan bahwa keempat item pertanyaan telah tepat atau valid digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai.

5.4.2 Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas merupakan bagian dari pengujian kualitas data yang bertujuan untuk mengetahui kehandalan instrumen penelitian. Kehandalan yang dimaksud terkait dengan kemungkinan penggunaan instrumen penelitian pada penelitian lain yang sejenis (replikasi) di lokasi berbeda.

Pengujian reliabilitas mengacu pada besaran nilai Cronbach alpha. Kriterianya yaitu apabila nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,600 maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel atau handal. Nilai Cronbach alpha yang semakin mendekati 1 menunjukkan tingkat kehandalan yang lebih baik.

Hasil pengujian reliabilitas terkait variabel pada instrumen penelitian dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.13 Nilai reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Transaksi non tunai	0,799	Reliabel
Akuntabilitas	0,926	Reliabel
Transparansi	0,857	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,945	Reliabel

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Kisaran nilai Cronbach alpha yang diperoleh pada setiap variabel berkisar antara 0,799-0,945 dimana nilai terkecil pada variabel Transaksi non Tunai dan terbesar pada variabel Kinerja Pegawai. Mengacu pada nilai Cronbach alpha yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (Transaksi non Tunai, Akuntabilitas, Transparansi, Kinerja Pegawai) dinyatakan reliabel atau handal.

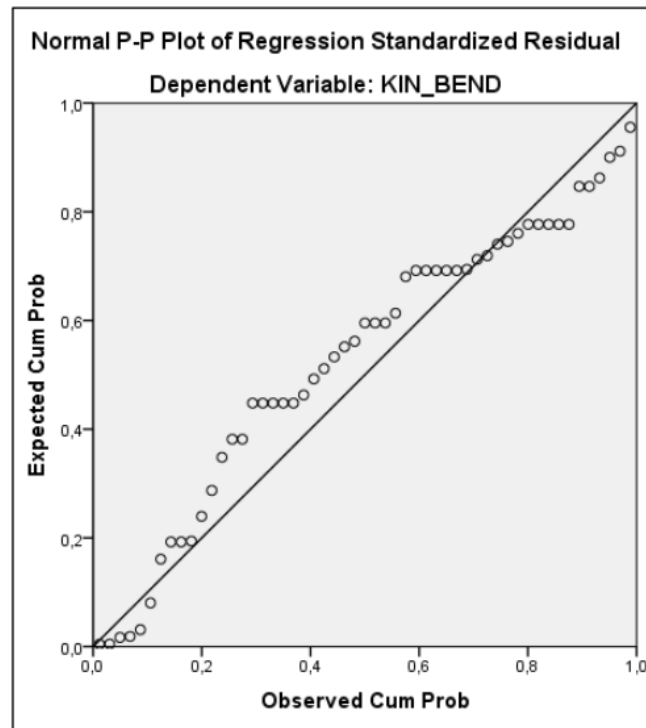
5.5 Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji kualitas data (validitas dan reliabilitas) maka data yang diperoleh dapat dilanjutkan untuk mengonstruksi model regresi linear. Untuk menghindari terjadinya bias dalam pengujian hipotesis menggunakan model regresi linear maka sebaran data harus memenuhi beberapa asumsi yang dikenal dengan istilah asumsi klasik.

5.5.1 Asumsi Normalitas

Normalitas data menentukan teknik pengujian hipotesis yang dapat digunakan (parametrik atau nonparametrik). Asumsi normalitas mengharapkan data yang diperoleh terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas dilakukan

secara deskriptif dengan memperhatikan sebaran residu data. Apabila residu data menyebar di sekitar garis diagonal. Berikut ini grafik sebaran residu data.



Gambar 5.1 Grafik normalitas data

15

Pada Gambar 5.1 terlihat bahwa residu data menyebar di sekitar garis diagonal grafik *normal p-p plot*. Berdasarkan pola sebaran tersebut maka dapat dinyatakan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis secara parametrik.

5.5.2 Asumsi Multikolinearitas

Asumsi multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak terdapat hubungan yang erat antarvariabel independen. Hal tersebut untuk mencegah

terjadinya bias dalam pengujian hipotesis. Pengujian multikolinearitas berdasarkan pada nilai Tolerance ($>0,05$) dan Variance Inflation Factor (VIF <10). Hasil pengujian multikolinearitas dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.14 Hasil uji multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TNT	0,488	2,049
	AKUNT	0,491	2,035
	TRANSP	0,419	2,385

10
a. Dependent Variable: KIN_BEND

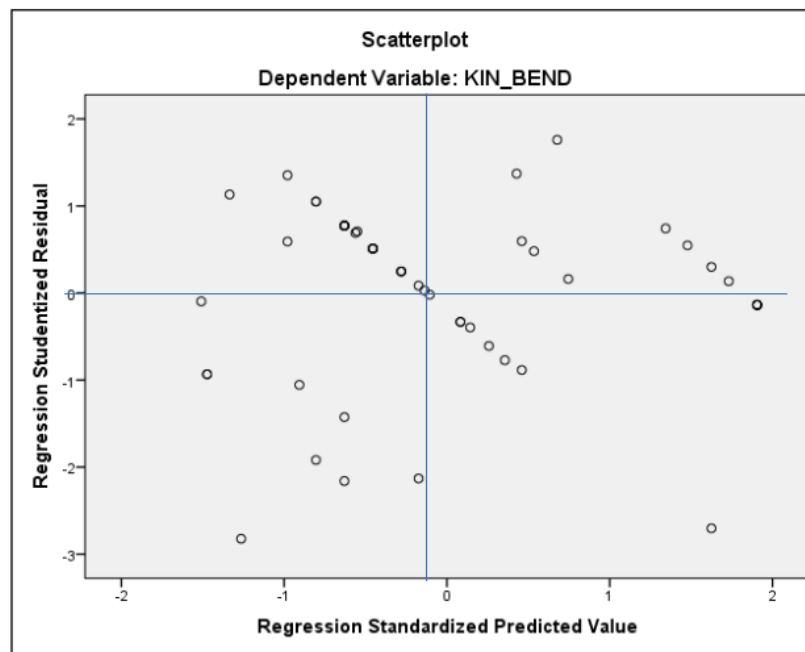
Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Nilai Tolerance pada setiap variabel independen berkisar antara 0,419-0,488 sehingga telah memenuhi kriteria pengujian berdasarkan nilai Tolerance ($>0,05$). Pada kolom VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF berkisar 2,035-2,385 sehingga nilai VIF memenuhi kriteria (VIF <10). Berdasarkan kriteria kedua aspek tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan kuat antarvariabel independen sehingga data telah memenuhi asumsi multikolinearitas.

5.5.3 Asumsi Heterokedastisitas

Asumsi heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan sebaran residu data varians. Hasil yang diharapkan yaitu tidak terjadi heterokedastisitas dalam artian varians data yang telah dikumpulkan bersifat

seragam (homokedastisitas). Pengujian dilakukan secara deskriptif dengan memperhatikan sebaran data dengan kriteria memenuhi asumsi heterokedastisitas apabila data tersebar pada bagian atas-bawah dan kiri-kanan dari angka 0. Grafik pengujian heterokedastisitas dapat diperhatikan pada gambar berikut.



Gambar 5.2 Grafik heterokedastisitas

Pada Gambar 5.2 terlihat bahwa plot data residual varians tersebar di setiap kuadran baik pada bagian atas-bawah dan kiri-kanan dari sumbu 0. Berdasarkan sebaran data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas pada model regresi linear yang dibangun. Mengacu pada hasil uji asumsi klasik maka data yang telah dikumpulkan dan model yang dikonstruksi dapat dinyatakan layak untuk melakukan pengujian hipotesis.

5.6 Analisis Regresi Berganda

Penggunaan Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yaitu pengaruh variabel Transaksi non Tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Analisis statistika dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 5.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,001	2,103		-2,853	,006
	TNT	0,360	0,151	0,266	2,385	,021
	AKUNT	0,295	0,125	0,263	2,360	,022
	TRANSP	0,580	0,167	0,417	3,466	,001

a. Dependent Variable: KIN_BEND

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Mengacu pada koefisien regresi (B) yang ditunjukkan pada Tabel 5.15 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda terkait variabel yang diteliti sebagai berikut.

$$Y = -6,001 + 0,360TNT + 0,295AKUNT + 0,580TRANSP$$

Interpretasi atas persamaan regresi linear berganda yang ditemukan dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta $-6,001$ menunjukkan bahwa pada saat nilai prediktor atau variabel independen sama dengan 0 atau tidak berkontribusi maka Kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan secara signifikan ($P < 0,05$) sebanyak $6,001$ satuan
2. Koefisien variabel Transaksi non Tunai (TNT) sebesar $+0,360$ mengindikasikan bahwa variabel Transaksi non Tunai memiliki arah hubungan linear terhadap Kinerja dimana setiap kenaikan aspek Transaksi non Tunai dapat meningkatkan Kinerja secara signifikan ($P < 0,05$) sebesar $0,360$ satuan
3. Koefisien variabel Akuntabilitas (AKUNT) sebesar $+0,295$ yang dapat dimaknai bahwa setiap variabel Akuntabilitas berhubungan linear dengan Kinerja dengan setiap kenaikan aspek Akuntabilitas dapat meningkatkan Kinerja secara signifikan ($P < 0,05$) sebesar $0,295$ satuan.
4. Koefisien variabel Transparansi (TRANSP) sebesar $+0,580$ dapat diinterpretasikan bahwa variabel Transparansi memiliki arah hubungan yang positif atau linear terhadap Kinerja dimana setiap peningkatan aspek Transparansi dapat meningkatkan Kinerja pegawai secara signifikan ($P < 0,05$) sebesar $0,580$ satuan.

5.6.1 Hasil uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Variabel independen pada penelitian ini yaitu Transaksi non Tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja. Uji parsial menggunakan T-test dengan hasil analisis dapat diperhatikan pada tabel ²⁸ berikut.

Tabel 5.15 Hasil uji parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,001	2,103		-2,853	,006
	TNT	0,360	0,151	0,266	2,385	,021
	AKUNT	0,295	0,125	0,263	2,360	,022
	TRANSP	0,580	0,167	0,417	3,466	,001

a. Dependent Variable: KIN_BEND

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Hasil pengujian hipotesisnya diuraikan sebagai berikut.

1. Penerapan Transaksi Non Tunai

Hasil analisis model regresi linear berganda memperoleh nilai t_{hitung} pada hubungan Transaksi non Tunai terhadap Kinerja sebesar 2,385 dan signifikansi 0,021. Nilai t_{hitung} yang didapatkan lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf kesalahan ($P < 0,05$). Mengacu pada kedua nilai tersebut maka hipotesis diterima yaitu penerapan transaksi non tunai

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Kekayaan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

2. Akuntabilitas

Pengujian secara parsial berdasarkan model regresi linear berganda pada hubungan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} 2,360 dan nilai signifikansi 0,022. Berdasarkan kriteria kedua nilai tersebut maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan yang telah ditetapkan ($P < 0,05$). Berdasarkan nilai t_{hitung} dan signifikansi tersebut maka hipotesis diterima atau dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Kekayaan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

3. Transparansi

Hasil uji T (T-test) menggunakan model regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 5.15 pada hubungan Transparansi dan Kinerja menunjukkan t_{hitung} 3,466 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai t_{hitung} yang diperoleh tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 2,009 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan taraf kesalahan yang ditetapkan ($P < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Kekayaan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

5.6.2 Hasil uji F

Pengujian **simultan** dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak kepada variabel dependen. Pengujian simultan menggunakan F-test dengan pengambilan kesimpulan mengacu pada perbandingan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} ataupun nilai signifikansi (Sig.) dengan kriteria lebih kecil dari $\alpha=5\%$ (0,05). Hasil pengujian simultan dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.16 Hasil uji simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221,755	3	73,918	38,509	0,000 ^b
	Residual	94,056	49	1,920		
	Total	315,811	52			

a. Dependent Variable: KIN_BEND

b. Predictors: (Constant), TRANSP, AKUNT, TNT

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan nilai signifikansi pada kolom Sig. Tabel 5.16 maka dapat diketahui bahwa variabel Transaksi non Tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi berpengaruh simultan secara signifikan ($P<0,05$) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil uji simultan selaras dengan hasil uji parsial dimana berdasarkan hasil uji simultan dapat dimaknai bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka ketiga variabel yang diteliti perlu ditingkatkan secara simultan untuk memperoleh efek yang lebih nyata.

5.6.3 Koefisien Determinan

Koefisien determinan merupakan alat uji untuk mengetahui ketepatan model yang digunakan (*goodness of fit*). Nilai koefisien determinan mengacu pada nilai *R square* dengan interval 0-1 dimana interpretasinya yaitu semakin mendekati angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen semakin arut dalam memprediksi variabel dependen. Nilai *R square* dan Koefisien Determinan (D) dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.17 Nilai *R square* dan Koefisien determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,838 ^a	0,702	0,684	1,38547
$D = R^2 \times 100\% = 0,702 \times 100\% = 70,2\%$				

a. Predictors: (Constant), TRANSP, AKUNT, TNT

b. Dependent Variable: KIN_BEND

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,702 sehingga koefisien determinan dari model regresi linear berganda yang digunakan yaitu sebesar 70,2%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki keakuratan tinggi (60-80%) dimana 70,2% dari kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dapat diprediksi melalui variabel Transaksi non Tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi sedangkan sisanya yaitu 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati pada penelitian ini.

5.6.4 Sumbangan Efektif dan Relatif

Kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat diukur melalui nilai sumbangan efektif dan relatif. Sumbangan efektif (SE) merupakan nilai prediktor terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan hubungannya dengan prediktor lainnya sedangkan sumbangan relatif merupakan nilai prediktor terhadap variabel dependen tanpa mempertimbangkan prediktor lainnya.

Perhitungan nilai sumbangan efektif (SE) dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.18 Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Terstandarisasi	Korelasi	SE
Transaksi non Tunai	0,266	0,714	18,99%
Akuntabilitas	0,263	0,712	18,73%
Transparansi	0,417	0,779	32,48%
		Total SE	70,2%

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan nilai koefisien regresi terstandarisasi (*standardized coefficient*) dan nilai korelasi maka diperoleh nilai Sumbangan Efektif secara berurutan yaitu Transparansi (32,48%), Transaksi non Tunai (18,99%), dan Akuntabilitas (18,73%). Total SE sesuai dengan nilai koefisien determinan (70,2%)¹⁰ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dominan yang berpengaruh² terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yaitu Transparansi.

Hasil perhitungan sumbangan relatif (SR) setiap variabel independen dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 5.19 Sumbangan Relatif

Variabel	SE	<i>R square</i>	SR
Transaksi non Tunai	18,99%	70,2%	27,05%
Akuntabilitas	18,73%	70,2%	26,68%
Transparansi	26,68%	70,2%	46,27%

Sumber : Pengolahan data primer, 2021

Hasil perhitungan SR selaras dengan perhitungan SE dimana secara berurutan yaitu Transparansi (46,27%), Transaksi non Tunai (27,05%), dan Akuntabilitas (26,68%). Nilai SR menunjukkan kontribusi relatif Transparansi memiliki nilai terbesar meskipun secara parsial tanpa memperhatikan prediktor lainnya.

5.7 Pembahasan

5.7.1 Pengaruh penerapan transaksi non tunai terhadap kinerja

Transaksi non tunai merupakan kebijakan pemerintah pusat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bidang keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una telah mampu menginterpretasikan kebijakan transaksi non tunai. Adapun kebijakan merupakan faktor eksternal yang berdampak pada perilaku dan kinerja (Robbins dan Judge, 2008:38). Pada hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa adanya komitmen pemerintah dan fungsi nyata dari

implementasi transaksi non tunai merupakan hal paling positif yang dirasakan oleh responden.

Hasil penelitian yang diperoleh selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pelealu, dkk. (2018) yang pada penelitiannya menyimpulkan bahwa penerapan transaksi non tunai meningkatkan efektivitas kinerja sebab memudahkan pegawai keuangan, khususnya bendahara, untuk menelusuri transaksi dan mengidentifikasi apabila terjadi kejahatan keuangan. Penerapan transaksi non tunai meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan *value of money* namun terdapat beberapa kendala diantaranya yaitu berupa kendala teknis dan perilaku pegawai yang terbiasa dengan transaksi tunai (Rahma dan Khaidir, 2018).

5.7.2 Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai

Akuntabilitas merupakan penggabungan model atribusi Heider (naluriah) dan Kelley (kausal) dimana pada prinsipnya setiap individu memiliki kesadaran untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakannya dan akuntabilitas pada pemerintahan daerah merupakan suatu kewajiban bagi setiap pegawai. Akuntabilitas adalah prinsip yang harus dipertanggungjawabkan oleh setiap individu yang diberi tugas dengan melaporkan segala aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas (Istiqomah, 2015). Hasil penelitian mengonfirmasi peran akuntabilitas secara teoritik yaitu penerapan prinsip akuntabilitas dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi melalui penyediaan

informasi yang detail tentang setiap pekerjaan sehingga memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi dan penilaian kinerja.

Hasil analisis terkait hubungan akuntabilitas dan kinerja sejalan dengan penelitian Riswanto (2016) yang menyimpulkan bahwa aspek akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Jember. Simpulan serupa juga ditemukan oleh Umar dkk. (2018) yang melakukan peneliiian di Inspektorat Aceh dan menemukan bahwa akuntabilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai inspektorat. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa aspek akuntabilitas yang menunjang kinerja yaitu terkait pengambilan keputusan yang sesuai mekanisme dan tersedianya sistem informasi serta monitoring hasil kerja.

5.7.3 Pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai

Transparansi adalah keterbukaan proses politik dan administrasi (Pradana, 2014). Setiap kebijakan publik, utamanya terkait pemerintah daerah, melalui proses politik yang cukup panjang dengan orientasi utama yaitu meningkatkan pelayanan publik. Tersedianya informasi mengenai proses politik dan administrasi suatu produk kebijakan mempunyai peran penting di era saat ini dimana sumber informasi semakin banyak. Akan tetapi masyarakat senantiasa mengacu pada informasi resmi dari institusi sehingga transparansi pemerintah sangat penting untuk menghindari kecurigaan masyarakat utamanya terkait pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Hasil analisis statistik yang diperoleh konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Riswanto (2016), Davis, dkk. (2018), dan Umar, dkk. (2018) yang menyimpulkan bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komponen transparansi yang memperoleh tanggapan positif dan berkaitan dengan kinerja yaitu terkait ketersediaan informasi bagi masyarakat yang mudah diakses, akurat, dan tepat.

5.7.4 Pengaruh penerapan transaksi non tunai, akuntabilitas, dan transparansi secara simultan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis terkait uji simultan dengan model regresi linear berganda menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 38,509 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,794) dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha=5\%$ (0,05) maka Hipotesis kedua (H2) diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penerapan transaksi non tunai, akuntabilitas, dan transparansi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Umar, dkk. (2018) dan Novatiani, dkk. (2019) yang menemukan bahwa akuntabilitas dan transparansi berpengaruh simultan terhadap kinerja pemerintah. Adanya penambahan variabel transaksi non tunai dalam penelitian yang telah terbukti

berpengaruh secara parsial maka secara teoritis makin meningkatkan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Penyelenggara pemerintah daerah dituntut untuk menerapkan prinsip *good governance* yang diantaranya memuat aspek akuntabilitas dan transparansi. Tuntutan tersebut diikuti dengan penerapan teknologi melalui implementasi transaksi non tunai untuk mendukung akuntabilitas dan transparansi pemerintah daerah. Kombinasi ketiga faktor tersebut dapat merupakan faktor penentu untuk meningkatkan kinerja Badan Pengelolaan Kekayaan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

5.7.5 Faktor dominan

Faktor dominan menunjukkan variabel independen atau prediktor yang memiliki peran lebih besar terhadap variabel dependen. Nilai Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) menunjukkan bahwa variabel atau faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yaitu Transparansi (SE: 32,48%; SR: 46,27%). Berdasarkan kedua nilai tersebut maka Hipotesis ketiga (H3) ditolak sebab Akuntabilitas bukan faktor dominan pada penelitian ini.

Hasil penelitian terkait faktor dominan tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Novatiani, dkk. (2019) yang menemukan akuntabilitas sebagai faktor dominan. Pada konteks lembaga publik, akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban eksekutif terhadap legislatif sedangkan transparansi

merupakan keterbukaan informasi bagi seluruh elemen masyarakat (Krina, 2003).

Pada era keterbukaan informasi saat ini, transparansi dari lembaga publik merupakan hal yang memperoleh banyak sorotan dari masyarakat sebab penilaian atas kinerja suatu lembaga publik berdasarkan tingkat keterbukaan informasi yang diberikan. Oleh karena itu faktor transparansi dapat menjadi faktor dominan dibandingkan akuntabilitas dan transaksi non tunai sebab berkaitan langsung dengan citra organisasi di mata masyarakat.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian dan hasil analisis statistik deskriptif dan inferensial yang telah dibahas maka hasil penelitian dapat diikhtisarkan dalam bentuk ¹² kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan transaksi non tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi secara ⁵ parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan ⁵ Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dengan arah hubungan positif dimana pada setiap variabel independen menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$
2. Penerapan transaksi non tunai, Akuntabilitas, dan Transparansi secara ⁵ simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan ⁵ Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $P < 0,05$.
3. Faktor dominan yang ⁵ memengaruhi Kinerja Pegawai di Badan ⁵ Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una yaitu Transparansi dengan ⁵ kontribusi 32,48%, lebih tinggi dibandingkan faktor lainnya yaitu Penerapan transaksi non tunai (18,99%) dan Akuntabilitas (18,73%).

10 6.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian dapat menjadi rujukan beberapa pihak agar dapat memberi implikasi atau kontribusi yang nyata. Adapun implikasi penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Implikasi teoritis, 10 hasil penelitian sejalan dengan beberapa kesimpulan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Akuntabilitas dan Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, adapun temuan baru yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari Penerapan Transaksi Non Tunai terhadap Kinerja
2. Implikasi praktis, hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dalam menyusun rencana peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pendekatan terhadap tiga faktor yang diteliti yaitu Penerapan Transaksi Non Tunai, Akuntabilitas, dan Kinerja

6.3 Saran

Peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian sehingga peneliti memberi beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi instansi tempat meneliti, penerapan transaksi non tunai, akuntabilitas, dan transparansi dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan program

peningkatan kualitas SDM pada masa yang akan datang. Adapun faktor yang perlu mendapat perhatian yaitu Transparansi sebab merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una

2. Bagi STIE Nobel Indonesia, hasil penelitian dapat menjadi referensi untuk menunjukkan kontribusi STIE Nobel Indonesia dalam mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia secara teoritik dan praktek di pemerintah daerah
3. Bagi penelitian selanjutnya, kesimpulan yang diperoleh sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu sehingga dapat dijadikan acuan untuk pengembangna penelitian terkait penerapan transaksi non tunai, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja pegawai, khususnya pegawai di Organisasi Pemerintah Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto, N. 2007. *e-Government: Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui e-Government*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Arief, Rifandi. 2015. Sistem Informasi Bendahara Pengeluaran Pembantu pada Pusat Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Tesis*. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Arifin, Abdul Rahman. 2001. *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badan Pusat Statistik. 2020. *Kabupaten Tojo Una-Una dalam Angka*. Tojo Una-Una : BPS.
- Bastian. Indra. 2007. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Benawan, E.T, David P.E dan Winston P. 2018. Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas dan Transparansi Keuangan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan). *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*. 13 (1): 72-79.
- Dayaksini, T. dan Hudaniah. 2006. *Psikologi Sosial*. Malang : UMM Press.
- Dona, H. R dan Afrida K. 2018. Impelementasi ³² Pengelolaan Keuangan dengan Transaksi Non-Tunai di Sekertariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. 1 (1): 56-71.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Gajahmada.
- Hariyati, Rusdiah dan Ledy I. 2017. ³³ Pengaruh akuntabilitas dan transparansi serta pengawasan terhadap kinerja pada Badan Penanaman Modal Daerah. *Jurnal Ilmu Akuntansi Mulawarman*. 2 (1): 78-95.
- Heider, Fritz. 1978. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York : Wiley.
- Hendrawan, S. Nur A dan Lina N. 2019. Impelementasi ²⁰ Transaksi Non-Tunai sebagai Dasar Tata Kelola Pemerintah yang Baik: Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Jombang. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*. 12(2):227-236.

- Hendrawan, S, Nur A dan Lina N.N. 2019. Impelementasi ²⁰ Transaksi Non-Tunai sebagai Dasar Tata Kelola Pemerintah yang Baik: Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Jombang. *Jurnal Ilmu Akuntansi*. 12 (2): 227-236.
- Huda, Ni'matul. 2012. *Hukum Pemerintahan Daerah*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ibrahim, Pradani S.D. 2015. Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja, Transparansi, Akuntabilitas, dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI. *Jurnal Tekun*. 6 (1): 82-94.
- Kaho, Joseph R. 2007. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Karianga, Hendra. 2018. Pertanggungjawaban Kerugian Negara dalam Pengelolaan Keuangan Daerah. *Edukasi*, 16(1): 29 – 47.
- Krina, Loina L. 2003. *Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi, dan Partisipasi*. Jakarta : Bappenas.
- Kurnia, L.D. 2020. Analisis Efisiensi Penerapan Transaksi Non Tunai dalam Pengelolaan keuangan Daerah pada Sekretariat Daerah Kota Metro Provinsi Lampung. *Derivatif Jurnal Manajemen*. 14 (1): 44-58.
- Loina, Lalona K.P. 2003. *Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi*. Jakarta: Sekretaritas Good Public Governance Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Mamesah, D.J. 1995. *Sistem Administrasi Keuangan Daerah*. Jakarta : Pustaka Utama.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI.
- Moehriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Erlangga.
- Mursyidi. 2010. *Akuntansi Dasar*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Z. 2013. *Menajemen Pemerintahan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nazir, Mohammad. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.

- Novatiani, Ait, R.W.R. Kusumah, D.P. Vabiani. 2019. Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1): 51-61.
- Noviades, Dhills. 2013. ¹ *Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi Daerah. Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1) : 81 – 97.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pelealu, A, Grace B.N dan Natalia Y.T G. 2018. ⁷ *Analisis Penerapan Sistem Transaksi Non-Tunai dalam Pengelolaan Keuangan Daerah pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bitung. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*. 13 (4): 220-229.
- ⁸ *Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 8 tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Transaksi Non-Tunai pada Pemerintah Daerah.*
- Riswanto, N. 2016. Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 1-7.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Roziqin, M. Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Sayre, W. dan H. Kaufman. 1960. *Governing New York City : Politics in the Metropolis*. USA : Russell Sage Foundation.
- Septian, S dan Endah K. 2018. ⁷ *Penerapan Transaksi non-tunai dalam Pelaksanaan Belanja Pemerintah Daerah untuk Mewujudkan Prinsip good governance (Studi Kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat). 10th industrial research Workshop and National Seminar.*
- ¹² *Sugiyono. 2013. Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.*
- Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 910/1866/SJ tentang Implementasi Transaksi Non Tunai. 17 April 2017.*
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana.
- Umar, Z. Cut Fittika S dan Khairunnisa. 2018. Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Instansi Inspektorat Aceh. *KOLEGIAL*. 6 (2): 136-149.

Undang Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Wasasih, N.M, I Ketur Y dan Ni Ketur R. 2016. Pengaruh Pendidikan pada Kinerja Bendahara dengan Pelatihan dan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.5 (2): 359-386.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.

Yatminiwati, Mimin. ¹2018. Analisis Perencanaan dan Pelaksanaan Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan, dan Pajak*, 2(1): 48 – 55.

PENGARUH PENERAPAN TRANSAKSI NON-TUNAI, AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH DI KABUPATEN TOJO UNA-UNA

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
2	ojs.unsimar.ac.id Internet Source	1%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Sam Ratulangi Student Paper	1%
5	jurnal.untad.ac.id Internet Source	1%
6	thejourney-relung.blogspot.com Internet Source	1%
7	journal.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
8	docplayer.info Internet Source	1%

9	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
10	lib.ibs.ac.id Internet Source	1%
11	pt.scribd.com Internet Source	1%
12	Angelina Pelealu, Grace B. Nangoi, Natalia Y. T. Gerungai. "ANALISIS PENERAPAN SISTEM TRANSAKSI NON TUNAI DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BITUNG", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018 Publication	<1%
13	jurnal.polban.ac.id Internet Source	<1%
14	Erick Try Putra Benawan, David P. E. Saerang, Winston Pontoh. "PENGARUH PENGAWASAN, AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI KEUANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA TIDORE KEPULAUAN)", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018 Publication	<1%

15

Internet Source

<1%

16

repository.unpas.ac.id

Internet Source

<1%

17

repositori.umsu.ac.id

Internet Source

<1%

18

eprint.stieww.ac.id

Internet Source

<1%

19

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

<1%

20

repository.stiedewantara.ac.id

Internet Source

<1%

21

adoc.tips

Internet Source

<1%

22

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1%

23

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1%

24

jdih-pulangpisaukab.org

Internet Source

<1%

25

theorykeuangandaerah.blogspot.com

Internet Source

<1%

26

centralnews.co.id

Internet Source

<1%

27 Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf
Tangerang <1%
Student Paper

28 repositori.usu.ac.id <1%
Internet Source

29 Lidanna Dian Kurnia. "ANALISIS EFISIENSI
PENERAPAN TRANSAKSI NON TUNAI
DALAM PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA METRO
PROVINSI LAMPUNG", DERIVATIF: Jurnal
Manajemen, 2020 <1%
Publication

30 www.jogloabang.com <1%
Internet Source

31 id.123dok.com <1%
Internet Source

32 jmiap.ppj.unp.ac.id <1%
Internet Source

33 journal.feb.unmul.ac.id <1%
Internet Source

34 repository.ub.ac.id <1%
Internet Source

35 www.informatika.unpam.ac.id <1%
Internet Source

36	www.scribd.com Internet Source	<1%
37	ejournal.kopertais4.or.id Internet Source	<1%
38	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%
39	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1%
40	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1%
41	alkhazmshare.blogspot.com Internet Source	<1%
42	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
43	infosulawesitengah.blogspot.com Internet Source	<1%
44	www.docstoc.com Internet Source	<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off