



UNIVERSITAS PERTAHANAN

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN PERSONEL KEUANGAN DALAM MENYUSUN LAPORAN KEUANGAN DI KOMANDO OPERASI ANGKATAN UDARA I JAKARTA

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister dalam bidang ilmu Pertahanan

JOHAN KRISMAWATI
NPM: 120170109024

FAKULTAS STRATEGI PERTAHANAN
PROGRAM STUDI STRATEGI PERTAHANAN UDARA

BOGOR
NOVEMBER 2017

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Pertahanan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Johan Krismawati
NPM : 120170109024
Program Studi : Strategi Pertahanan Udara (SPU)
Universitas : Universitas Pertahanan
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pertahanan **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KEMAMPUAN PERSONEL KEUANGAN DALAM MENYUSUN LAPORAN
KEUANGAN DI KOMANDO OPERASI ANGKATAN UDARA I

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Pertahanan berhak menyimpan, mengalih mediakan/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Tugas Akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta/Karya Intelektual dari tesis ini.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Bogor, November 2017

Johan Krismawati

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya atau bagian karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan jenjang apapun di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat istilah, frasa, kalimat, paragraph, sub-bab, atau bab dari karya yang pernah ditulis atau diterbitkan kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Referensi.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa terdapat plagiat dalam tesis ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Bogor, November 2017

Johan Krismawati

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, karena atas berkat rahmat dan karuniaNya, penyusunan Tesis yang dipersyaratkan dalam rangka menyelesaikan program pendidikan pascasarjana Strategi Pertahanan Udara (Prodi SPU), dapat dilaksanakan dan diselesaikan pada waktunya.

Penelitian dan penulisan tesis dengan judul **“Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan personel keuangan dalam menyusun laporan keuangan di komando Operasi Angkatan Udara I Jakarta”** dapat diselesaikan dalam kurun waktu 6 bulan berkat bimbingan, arahan dan dukungan dari Pimpinan, Dosen Pembimbing dan segenap Civitas Akademisi Universitas Pertahanan serta semua pihak yang telah membantu. Oleh karenanya pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menghaturkan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Letnan Jenderal TNI I Wayan Midhio, M.Phil selaku Rektor Universitas Pertahanan.
2. Mayjen TNI Dr. Tri Legionasuko, S.IP., M.AP selaku Dekan Fakultas Strategi Pertahanan Unhan.
3. Dr. Supandi, S.Sos., M.M. selaku Dosen Pembimbing I.
4. Kolonel Lek Basuki Arijandi, M.Si (Han) selaku Dosen Pembimbing II.
5. Dewan Penguji baik Proposal maupun Tesis Program Pascasarjana (S2) Universitas Pertahanan.
6. Seluruh Staf Program Pascasarjana (S2) Universitas Pertahanan.
7. Panglima Komando Operasi Angkatan Udara I beserta staf.

8. Kepala keuangan Koopsau I beserta seluruh Pekas jajaran.
9. Keluarga tercinta Orang Tua, Suami Firman Bachtiar dan Anak-anakku tercinta Fikri Aqil Bachtiar dan Rifqi Althaaf Bachtiar yang selalu memberikan dukungan dan dorongan dalam penyelesaian program Pascasarjana (S2).
10. Rekan-rekan mahasiswa pascasarjana (S2) Universitas Pertahanan Indonesia, Program khusus Seskoau A-54 Tahun Pelajaran 2017.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan berkat dan karunia-Nya kepada kita semua. Saya sangat menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karenanya demi kesempurnaan penelitian ini, penulis mengharapkan adanya kritik yang membangun sebagai koreksi dan upaya perbaikan ke depan. Akhirnya harapan penulis semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi institusi terkait dan para pembacanya.

Bogor, November 2017

Johan Krismawati

ABSTRAK

Nama : Johan Krismawati
NPM : 120170109024
Program Studi : Strategi Pertahanan Udara (SPU)
Judul Tesis : Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Personel Keuangan Dalam Menyusun Laporan Keuangan di Komando Operasi Angkatan Udara I Jakarta

Penurunan opini Badan Pemeriksa Keuangan yang berbunyi wajar dengan pengecualian terhadap kinerja Tentara Nasional Indonesia yang tertuang dalam Laporan Keuangan bisa berakibat menurunnya pelaksanaan reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh pemerintah. Masalah sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan menyusun Laporan Keuangan. Pendidikan dan Pengalaman Kerja menjadi kunci penting dalam keberhasilan Menyusun Laporan Keuangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Personel Keuangan Dalam Menyusun Laporan Keuangan. Desain penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang diperoleh berdasarkan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada sampel penelitian personel Keuangan di Komando Operasi Angkatan Udara I Jakarta sebanyak 27 orang menggunakan sampel jenuh, dengan teknik analisis data regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Personel keuangan sebesar 41.7 %. Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Personel keuangan sebesar 49.7 %. Secara simultan diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Personel Keuangan di Komando Operasi Angkatan Udara I Jakarta dengan besar pengaruh sebesar 91.4 %. Sedangkan sisanya sebesar 8.6 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. Berdasarkan hasil tersebut maka personel Keuangan diberi kesempatan untuk mengikuti Pendidikan kualifikasi khusus, baik dari Kementerian Keuangan, Kementerian Pertahanan, maupun bimbingan teknik dan pelatihan-pelatihan dari Dinas Keuangan Angkatan Udara, selain pendidikan pengalaman kerja yang cukup sangat penting bagi keberhasilan penyusun Laporan Keuangan.

Kata kunci : Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Personel Keuangan

ABSTRACT

Name : Johan Krismawati
NPM : 120170109024
Program : Air Defense Strategy (ADS)
Title : *The Influence Of Education And Working Experience To The Capability Of Financial Personnel In Preparing Financial Statements In The Air Force Operations Command I Jakarta*

The reasonable decline of opinion of the Supreme Audit Board with the exception of the performance of the Indonesian National Army contained in the Financial Statements could result in a decline in the implementation of bureaucratic reforms proclaimed by the government. The problem of human resources is a major factor in determining the success of preparing Financial Statements. Education and Work Experience become an important key in the success of Preparing Financial Statements. The purpose of this study is to analyze the influence of Education and Work Experience on Personnel Finance Capabilities in Preparing Financial Statements. The research design uses a quantitative descriptive approach. The data used in this study comes from the primary data obtained based on the distribution of questionnaires distributed to the sample of personnel research Finance in Operation Command Air Force I Jakarta as many as 27 people using saturated samples, with multiple data regression analysis techniques. The result of this research shows that partially Education has positive and significant effect on Personnel Financial Capability of 41.7%. Partially Work Experience has a positive and significant impact on Personnel Ability of 49.7%. Simultaneously it is found that there is a significant influence between the Education and Work Experience on Personnel Financial Capacity in Operation Command of Air Force I Jakarta with a big influence of 91.4%. While the rest of 8.6% is explained by other causes outside the model. Based on these results, financial personnel are given the opportunity to attend special qualifications from either the Ministry of Finance, the Ministry of Defense, and the technical guidance and training of the Air Force's Office of Finance, in addition to sufficient work experience education is critical to the success of the Financial Reporters.

Keywords: Education, Work Experience and Financial Personnel Capability

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Hipotesis.....	33
Gambar 3.1 Analisi Koefisien Regresi.....	51
Gambar 4.1 Prosentase pendidikan.....	56
Gambar 4.2 Daerah Penolakan Ho	87

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Signifikansi Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	10
1.5 Ruang Lingkup dan Gambaran Desain Penelitian.....	11
1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1.5.2 Gambaran Desain Penelitian.....	11

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka..	13
2.1.1 Pendidikan.....	13
2.1.1.1 Teori Pendidikan.....	13

2.1.1.2	Indikator Pendidikan.....	14
2.1.1.3	Pendidikan Militer.....	17
2.1.1.4	Pendidikan Keuangan.....	18
2.1.1.5	Indikator Pendidikan Keuangan.....	21
2.1.2	Pengalaman Kerja.....	23
2.1.2.1	Pengertian Pengalaman Kerja.....	23
2.1.2.2	Indikator yang mempengaruhi pengalaman Kerja.....	25
2.1.3	Kemampuan.....	26
2.1.3.1	Pengertian Kemampuan.....	26
2.1.3.2	Indikator Kemampuan Dasar.....	28
2.2	Penelitian terdahulu.....	30
2.3	Kerangka Pemikiran	33
2.4	Hipotesis	34

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Metode Penelitian	36
3.2	Desain Penelitian	36
3.3	Data, Teknik Pengumpulan dan Sumber Data	38
3.3.1	Data.....	38
3.3.1.1	Data Primer	38
3.3.1.2	Data Sekunder	41
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	42
3.3.2.1	Observasi	42
3.3.2.2	Wawancara	42
3.3.3	Sumber Data	42
3.3.3.1	Populasi	43
3.3.3.2	Sample	43
3.3.4	Instrumen Variable Bebas	43
3.3.4.1	Difinisi Konseptual Variable Bebas	44
3.3.4.2	Difinisi Operasional Variable Bebas	44

3.3.4.3	Kisi-Kisi Instrumen Variable Bebas	45
3.3.5	Instrumen Variable Terikat	48
3.3.5.1	Difinisi Konseptual Variable Terikat	48
3.3.5.2	Difinisi Operasional Variable Terikat	48
3.3.5.3	Kisi-Kisi Instrumen Variable Terikat	49
3.4	Teknik Analisis Data	49
3.4.1	Deskriptif.....	50
3.4.2	Statistikal.....	50
3.4.2.1	Analisis Koefisien Korelasi.....	50
3.4.2.2	Koefisien Determinasi	51
3.4.2.3	Analisis Koefisien Regresi	51
3.4.2.4	Pengujian Hipotesis	52
3.5	Jadwal Penelitian	53

BAB 4 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	55
4.2	Gambaran Sebaran Data/Subjek Penelitian	55
4.2.1	Data Responden.....	56
4.2.2	Uji Validitas	57
4.2.3	Uji Reliabilitas.....	60
4.3	Deskriptif Tanggapan Responden	60
4.3.1	Tanggapan responden mengenai pendidikan keuangan....	60
4.3.2	Tanggapan responden mengenai Kemampuan Personel...	75
4.4	Uji Asumsi Regresi Linier.....	81
4.4.1	Uji Normalitas.....	81
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	82
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	83
4.4.4	Analisis korelasi berganda.....	84
4.4.5	Analisis Pengaruh Parsial.....	85
4.4.6	Koefisien Determinasi.....	86
4.4.6.1	Pengujian hipotesis secara Overall (Uji F)	86
4.4.6.2	Pengujian hipotesis secara Parsial (Uji t)	88

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	92
5.2	Saran.....	93
5.2.1	Saran Praktis.....	93
5.2.2	Saran Akademis/Teoritis.....	93

DAFTAR PUSTAKA	94
-----------------------------	----

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI AU) sebagai bagian integral dari TNI yang mempunyai fungsi sebagai penindak, penangkal dan pemulih, merupakan salah satu inti kekuatan pertahanan negara di udara dimana pengembangannya diarahkan kepada konsep struktur organisasi yang profesional dan modern yang memiliki kemampuan handal dan mobilitas yang tinggi. Untuk mampu melaksanakan tugas, fungsi dan perannya sebagai sayap tanah air, TNI AU harus dapat mengantisipasi perkembangan lingkungan strategis yang terjadi dengan sangat cepat dan pesat mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya, alutsista dan perlengkapan pendukungnya, seiring dengan kemajuan teknologi dan paradigma baru TNI. Hal yang paling mendasar adalah komitmen untuk menjadi organisasi yang mampu menghadapi masa mendatang yang penuh tantangan, mengharuskan TNI AU memiliki prajurit yang berkualitas, profesional dan modern.

Sebagai salah satu komando utama (Kotama) Operasi Angkatan Udara I (Koopsaul) merupakan Kotama operasional dan pembinaan di TNI AU, yang bertugas menyelenggarakan pembinaan kemampuan dan kesiapsiagaan operasional satuan-satuan TNI AU dalam jajarannya, melaksanakan operasi-operasi udara dalam rangka penegakan kedaulatan negara di udara serta mendukung penegakan kedaulatan negara di darat dan di laut di wilayahnya sesuai dengan kebijakan Panglima TNI.

Sebagai pelaksana fungsi pembinaan, Koopsau I mempunyai 20 (duapuluh) satuan jajaran melaksanakan pembinaan materiil, pembinaan kemampuan operasi udara, pembinaan administrasi dan pembinaan

kesiapan operasional segenap unsur/kekuatan dalam jajarannya secara bertahap, bertingkat dan berlanjut, serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan menjadi kekuatan pertahanan diudara dalam rangka pembinaan teritorial TNI. Sedangkan sebagai pelaksana fungsi operasi, Koopsau I menyelenggarakan operasi intelijen udara, operasi udara sesuai petunjuk/kebijakan Panglima TNI dan rencana TNI AU, serta operasi udara dalam rangka operasi militer untuk perang (OMP) dan operasi militer selain perang (OMSP) serta melaksanakan dukungan logistik operasi dan angkutan udara.

Seperti diketahui bahwa kegiatan pada fungsi pembinaan yang dilaksanakan di Koopsau I mempunyai target pencapaian sasaran kemampuan terhadap bidang Intelijen, pertahanan, keamanan, pemberdayaan wilayah pertahanan dan dukungan lainnya. Sedangkan fungsi operasional yang dilaksanakan mempunyai target pencapaian sasaran kekuatan terhadap bidang organisasi, personel, material dan fasilitas, sistem dan metode, serta operasi dan latihan serta bidang lainnya. Selain itu target pencapaian sasaran anggaran juga dilakukan sebagai bentuk pertanggung jawaban dalam penggunaan anggaran yang teralokasikan.

Berbicara masalah anggaran, Koopsau I adalah salah satu entitas akuntansi di bawah Kementerian Pertahanan (Kemhan) yang berkewajiban menyelenggarakan sistem akuntansi dan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dengan menyusun laporan keuangan (LK) berupa Laporan Realisasi Anggaran (LRA), Neraca, Laporan Operasional (LO), Laporan Perubahan Ekuitas (LPE) dan Catatan atas Laporan Keuangan (CALK). Penyusunan LK sendiri tidak akan terlepas dari peran serta personel pengelolanya. Personel keuangan sebagai tolak ukur keberhasilan pencapaian sasaran anggaran haruslah merupakan personel-personel yang berkualitas dan tahu betul masalah keuangan,

baik dalam perencanaan, pertanggungjawaban dan pengendalian keuangan.

Permasalahan sumber daya manusia (SDM) yang ada saat ini merupakan kelanjutan dari kebijakan pemerintah yang telah melakukan reformasi secara cepat dan berkelanjutan termasuk reformasi birokrasi yang dilakukan disemua lini, guna mewujudkan “*Good Governance dan Clean Governmant*” dalam penyelenggaraan Negara. Pencapaian opini wajar dengan pengecualian (WDP) dari badan pemeriksa keuangan (BPK) terhadap kinerja TNI menjadi sorotan serius dari pimpinan TNI, pembicaraan dalam rapat pimpinan menyimpulkan bahwa belum terpenuhinya karakteristik kualitas laporan keuangan (LK) dilingkungan Kementerian pertahanan (Kemhan) dan TNI. Untuk memperoleh penilaian tersebut tentunya tidak terlepas dari proses pelaksanaan pengelolaan anggaran baik uang maupun barang, yang selanjutnya harus dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja Negara (APBN) yang dituangkan dalam bentuk laporan keuangan kementerian dan lembaga (LKKL).

Permasalahan dalam tubuh badan keuangan TNI AU, sangat dipengaruhi oleh badan keuangan di bawahnya. Opini dari BPK tentang kinerja TNI yang tertuang dalam LK berbunyi wajar dengan pengecualian bisa berakibat menurunnya pelaksanaan reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh pemerintah. Adapun yang menjadi rekomendasi opini BPK ke Kemhan dan TNI tertuang dengan website Kementerian Keuangan Republik Indonesia yaitu masih adanya permasalahan, diantaranya pemanfaatan aset dan kegiatan lintas tahun dan permasalahan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) selain itu juga LK Kemhan tahun 2016 belum sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan (SAP), kurang efektifnya sistem pengendalian intern yang dilaksanakan, pengungkapan informasi keuangan didalam LK Kemhan tahun 2016 dibandingkan dengan SAP belum sesuai dan kurangnya kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan. Pimpinan TNI beserta tim

perumus sangat memperhatikan hal ini, berbagai cara dilaksanakan demi meningkatnya opini BPK tersebut. Beberapa hal yang menjadi kendala memang perlu penanganan lebih dari pimpinan, namun kendala yang memerlukan kontribusi dari semua lini Satker merupakan hal yang mendasar, yaitu masalah SDM.

Seperti kita ketahui bahwa bagi suatu organisasi apapun baik itu militer maupun non militer manajemen SDM sangat penting untuk dikelola, diatur, dan dimanfaatkan agar berfungsi secara produktif. Keberadaan SDM memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas, oleh karena itu potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi khususnya organisasi militer harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. SDM merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya bagi prajurit. Hal ini merupakan investasi paling berharga dalam organisasi TNI. SDM khususnya personel keuangan sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan menyusun LK, karena laporan yang disajikan saat ini belum mencerminkan LK yang diharapkan baik dari segi kualitas maupun ketepatan waktu penyampaiannya, sehingga masih diperlukan koreksi untuk dilakukan perbaikan dan penyempurnaan dalam penyempurnaan LK selanjutnya.

Seperti yang dikemukakan Kaku Koopsau I, Kolonel Adm Muhibuddin dalam wawancara dengan peneliti di Koopsau I pada tanggal 24 Mei 2017 bahwa keberhasilan dalam rangka menyusun LK baik triwulan, semester maupun tahunan sangat dipengaruhi oleh sinergitas antara entitas akuntansi instansi penyelenggara sistem akuntansi keuangan dengan penyelenggara barang. Personel keuangan sangat berperan penting dalam keberhasilan menyusun LK. Untuk mendapatkan kemampuan personel keuangan yang baik diperlukan bekal ilmu pengetahuan dan *skill dan attitude* yang cukup, baik dari lembaga

pendidikan maupun pengaplikasian dalam pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan dalam kesatuan kedinasan.

Beliau mengemukakan bahwa ada beberapa permasalahan menyangkut SDM bidang keuangan di Koopsau I antara lain bahwa personel keuangan sangat diharapkan yang mempunyai latar belakang pendidikan akuntansi. Selain itu juga adanya mutasi perwira yang memiliki kualifikasi dibidang keuangan dan yang telah mendapatkan pelatihan LK sangat berpengaruh dalam pembuatan LK, karena data LK berlanjut dalam satu tahun anggaran dan tidak dapat dilanjutkan oleh SDM yang belum menguasai LK. Adanya penggabungan ketiga korps administrasi yaitu administrasi personel, administrasi sekertariat dan administrasi keuangan yang terjadi sejak lulusan tahun 2011 menjadikan personel yang bersangkutan diwajibkan mempelajari ketiga bidang pekerjaan tersebut.

Namun hal yang terjadi saat ini mengajak kita untuk menarik akar permasalahan yang ada, keprihatinan tentang kinerja TNI yang tertuang dalam opini BPK membuat kita berfikir apa yang menyebabkan hal ini bisa terjadi. Masalah SDM merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan menyusun LK. Menyusun LK merupakan tanggungjawab dari personel keuangan, Pendidikan keuangan, penggunaan peralatan system LK, Kecakapan personel yang mengawaki, penguasaan ketentuan dan aturan tentang LK merupakan beberapa indikator keberhasilan LK.

Bagi TNI AU sendiri pendidikan pada hakekatnya merupakan bagian dari upaya pembinaan personel dan tenaga manusia. Teori tentang pendidikan dapat diambil dari UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003 pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Menurut para ahli selain pendidikan, pengalaman kerja juga sangat mempengaruhi kemampuan personel. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980, p. 82).

Sementara itu kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Kemampuan atau *abilities* ialah "Bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman" (Soehardi, 2003, p.4).

Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa sudah sewajarnya apabila adanya ilmu pengetahuan, kemampuan fisik dan kemampuan intelektual disertai pengalaman kerja yang cukup akan menghasilkan kemampuan personel yang baik.

Sementara itu pada organisasi TNI AU untuk dapat mendapatkan kualitas SDM yang produktif, sangat ditentukan dalam pengelolaan prajurit itu sendiri. Pengelolaan prajurit secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan prajurit/penyediaan, pendidikan, penempatan, perawatan sampai dengan pemisahan. Sedangkan di dalam proses penempatan dan kebutuhan serta kepentingan organisasi diatur melalui jenjang karier dengan mekanisme *Tour Of Area (TOA)* dan *Tour Of Duty (TOD)*. Siklus pembinaan prajurit yang dilaksanakan secara berkesinambungan ini akan mempengaruhi komposisi prajurit khususnya yang ada di Koopsau I.

1.2. Rumusan Masalah

Keuangan Koopsau I yang merupakan bagian dari Koopsau I yang terdiri dari pekas Lanud tipe A, B dan C berjumlah 20 Satker, mempunyai

kewajiban selain dituntut untuk mempertanggungjawabkan anggaran yang diterima, tetapi juga dituntut untuk mempertanggungjawabkan atas hasil yang dicapai, sehingga perlu memperhatikan prinsip-prinsip akuntansi dengan memadukan sistem pelaporan pengelolaan uang dan sistem pelaporan pengelolaan barang milik negara. Dalam pembinaan keuangan senantiasa memerlukan data dan informasi keuangan yang benar, lengkap dan tepat waktu. Namun pada kenyataannya seperti disampaikan Kaku Koopsau I, berbagai fenomena yang terjadi di Koopsau I terlihat, fakta mengenai kemampuan personel khususnya bidang keuangan masih bervariasi. Hal ini terjadi karena dari kedua puluh jajaran masih terdapat perbedaan kemampuan pada setiap personel yang mengawaki, baik dari latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja yang dimiliki. Beberapa personel masih belum bisa melaksanakan kegiatan perencanaan anggaran, pembuatan pertanggungjawaban keuangan dan pengendalian keuangan. Sehingga sering menimbulkan kesalahan dalam pelaporan keuangan dan juga keterlambatan dalam pengiriman laporan. Hal ini terjadi karena satker jajaran belum dapat melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggungjawabnya secara cepat dan tepat, khususnya dalam menyusun LK yang berkualitas sehingga menghambat pelaksanaan tugas Koopsau I.

Dari berbagai permasalahan di atas menunjukkan fenomena negatif dari kurangnya kemampuan dari personel Koopsau I untuk melaksanakan tugas Koopsau I. Beberapa Satker jajaran belum mampu sepenuhnya melaksanakan pelaporan keuangan dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kesiapsiagaan kegiatan operasi dan latihan dalam pencapaian tugas sebagai kotama operasional dan kotama pembinaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis dapat kemukakan pernyataan masalah (*problem statement*) dalam tesis ini adalah pendidikan keuangandan pengalaman kerja terhadap kemampuan personel keuangan dalam rangka menyusun laporan keuangan di Komando operasi Angkatan Udara I masih belum optimal. Untuk tercapai

kemampuan personel yang profesional, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan keuangan terhadap kemampuan personel keuangan dalam rangka menyusun laporan keuangan di Koopsau I?
- b. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerjaterhadap kemampuan personel keuangan dalam rangka menyusun laporan keuangan di Koopsau I?
- c. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan keuangandan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kemampuan personel keuangan dalam rangka menyusun laporan keuangan di Koopsau I?

Salah satu upaya yang dilakukan untuk menjawab permasalahan tersebut adalah melaksanakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan personel keuangan dalam menyusun laporan keuangan di Koopsau I.

1.3. Tujuan dan Signifikasi Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran-gambaran sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh pendidikan keuangan (X1) terhadap kemampuan personel keuangan (Y) dalam rangka menyusun laporan keuangan di Koopsau I.
- b. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap kemampuan personel keuangan (Y) dalam rangka menyusun laporan keuangan di Koopsau I.
- c. Menganalisis pengaruh pendidikan keuangan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kemampuan personel keuangan (Y) dalam rangka menyusun laporan keuangan di Koopsau I.

1.3.2 Signifikasi Penelitian

Signifikasi dari penelitian ini adalah adanya keterkaitan antara pendidikan dan pengalaman kerja bagi personel keuangan. Apabila pendidikan dan pengalaman kerja personel keuangan dapat dilaksanakan dengan baik, maka secara umum kemampuan personel keuangan dalam menyusun laporan keuangan yang berkualitas dapat terwujud. Terwujudnya laporan keuangan yang berkualitas merupakan indikator keberhasilan dalam peningkatan opini BPK menjadi wajar tanpa pengecualian.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi Lembaga dan Akademisi

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang saling berkaitan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan personel keuangan.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan teori terkait dengan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan personel keuangan.
- c. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur-literatur maupun penelitian-penelitian di bidang kemampuan personel keuangan.

1.4.2 Manfaat Praktis.

- a. Bagi Peneliti, manfaat yang dapat diperoleh peneliti yaitu, menambah pengetahuan peneliti terkait dengan bagaimana pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan personel keuangan dalam menyusun LK di Koopsau I. Peneliti juga dapat memperoleh pengetahuan, serta ilmu-ilmu yang didapatkan selama melakukan penelitian ini.
- b. Bagi Keuangan Koopsau I, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan personel keuangan), sehingga dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kemampuan personel keuangan dalam rangka penyusunan LK di Koopsau I.
- c. Bagi Koopsau I, sebagai masukan untuk mendukung pelaksanaan peningkatan kemampuan personel keuangan dalam rangka penyusunan

LK di Koopsau lyang berkualitas, sehingga dapat mendukung penyusunan LK Unit organisasi TNI AU.

1.5 Ruang Lingkup dan Gambaran Desain Penelitian

Dalam rangka memberikan batasan pembahasan agar terfokus pada fenomena yang akan diteliti serta memberikan gambaran alur pikir dalam menganalisa hasil penelitian diperlukan ruang lingkup serta gambaran desain penelitian dalam penulisannya.

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pengaruh pendidikan keuangan dan pengalaman kerjaterhadap kemampuan personeldi Koopsau Idengan menganalisa Indikator yang berpengaruh padakemampuan personel serta implikasinya terhadap pertahanan negara.

1.5.2 Gambaran Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian tesis ini, dilaksanakan 2 (dua) hal pokok yaitu mencari atau menentukan variabel-variabel penelitian pendukung yang sesuai dan melakukan uji variabel sejauhmana hubungan kausalitas antara variabel-variabel tersebut. Sedangkan desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel pendidikan personel (X1), pengalaman kerja personel (X2) terhadap kemampuan pesonel(Y). Menurut Sugiyono (2012 : 11) metode kuantitatif disebut juga metode tradisional karena metode ini

cukup lama digunakan oleh para peneliti untuk melakukan penelitian, sehingga sudah mentradisi dikalangan peneliti, selain itu disebut juga metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa metode kuantitatif merupakan metode yang sudah cukup lama digunakan sehingga mentradisi sebagai metode penelitian, dan penelitian yang didapatkan berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik.

1.6 Sistematika Penulisan.

Dalam penulisan Tesis ini, sistematika pembahasan terdiri dari lima bab, masing-masing uraian bab yang secara garis besar dapat diterangkan sebagai berikut:

a. BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang penulisan, rumusan masalah, maksud dan tujuan penulisan serta manfaat penelitian.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi tentang tinjauan pustaka, kerangka pemikiran serta hipotesis sebagai alternative pemecahan sementara.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang memuat tentang disain penelitian, teknik pengumpulan data dan sumber data dan metode analisis data yang digunakan.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan terhadap hasil penelitian.

e. **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka.

Untuk memberikan gambaran dan kemudahan mengenai hal yang penulis lakukan dalam penelitian ini, perlu penulis sajikan beberapa pengertian sebagai kerangka berpikir yang akan mengantarkan lebih lanjut kedalam penelitian ini dan pengertian yang diambil dari referensi-referensi kepustakaan, yaitu sebagai berikut:

2.1.1 Pendidikan

2.1.1.1 Teori Pendidikan

Pendidikan berasal dari bahasa Yunani "*paedagogiek*" (*pais*=anak, *gogos*=membimbing/ menuntun, *iek*=ilmu) adalah ilmu yang membicarakan bagaimana memberikan bimbingan kepada anak. Dalam bahasa Inggris, pendidikan diterjemahkan menjadi "*education*"(Yunani) yang berarti membawa keluar yang tersimpan dalam jiwa anak, untuk dituntun agar tumbuh dan berkembang. Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1, menurut instruksi presiden no. 15 tahun 1974, pendidikan adalah "Segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia

Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila,” (Soekidja, 2009, p. 138).

Pada dasarnya pengertian pendidikan merujuk UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional adalah “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara”. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia kata pendidikan berasal dari kata “didik” dan mendapat imbuhan “pe” dan akhiran “an”, maka kata ini mempunyai arti proses atau cara atau perbuatan mendidik. Secara bahasa definisi pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, (Harsono: 2011) pendidikan adalah “Proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan” (p.162). Hasibuan yang dikutip dari Edwin. B. Flippo (2002) pendidikan adalah “Berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh” (p.69).

2.1.1.2 Indikator pendidikan

2.1.1.2.1 Pendidikan dalam bidang kognitif (pengetahuan)

Segi kognitif memiliki enam taraf, meliputi:

- a. **Pengetahuan.** Memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola.
- b. **Pemahaman.** Berhubungan dengan sejenis pemahaman yang menunjukkan bahwa siswa mengetahui apa yang sedang dikomunikasikan dan dapat menggunakan bahan pengetahuan atau ide tertentu tanpa perlu rnenghubungkannya dengan bahan lain tanpa perlu melihat seluruh implikasinya.
- c. **Aplikasi.** Aplikasi mencakup digunakannya abstraksi dalain Situasi yang khusus atau konkret. Abstraksi yang diterapkan dapat berbentuk prosedur, gagasan umum, atau metode yang digeneralisasikan. Dapat juga berupa ide, prinsip-prinsip teknis atau teori-teori yang harus diingat dan diterapkan.
- d. **Analisis.** Analisis mencakup penguraian suatu ide ke dalam unsur-unsur pokoknya sedemikian rupa sehingga hirarkinya menjadi jelas, atau hubungan antar unsurya menjadi jelas. Analisis seperti itu dimaksudkan memperjelas ide yang bersangkutan, atau untuk menunjukkan bagaimana ide itu disusun. Di samping itu juga dimaksudkan untuk menunjukkan caranya menimbulkan efek maupun dasar dan penggolongannya.
- e. **Sintesis.** Sintesis mencakup kemampuan menyatukan unsur-unsur dan bagian-bagian sehingga merupakan suatu keseluruhan. Sintesis ini menyangkut kegiatan menghubungkan potongan-potongan, bagian-bagian, unsur-unsur, dan sebagainya, dan menyusunnya sedemikian rupa sehingga terbentuklah pola atau struktur yang sebelumnya belum nampak jelas.
- f. **Evaluasi.** Evaluasi menyangkut penilaian bahan dan metode untuk mencapai tujuan tertentu. Penilaian kuantitatif dan kualitatif diadakan untuk melihat sejauh mana bahan dan metode memenuhi kriteria tertentu.

2.1.1.2.2 Pendidikan dalam bidang Afiktif / Skill (Kemampuan)

Segi afiktif dibagi menjadi lima taraf.

a. **Memperhatikan.**

- 1) Kesadaran akan fenomena
- 2) Kesiapan menerima fenomena
- 3) Perhatian yang terkontrol atau terseleksi terhadap fenomena.

b. **Merespon.** Merespon yaitu memiliki motivasi yang cukup bukan saja memperhatikan, melainkan sudah memberikan respon.

c. **Menghayati Nilai.** Menghayati Nilai yaitu cukup konsisten dalam segala situasi.

d. **Mengorganisasikan.** Mengorganisasikan nilai-nilai menjadi suatu sistem.

e. **Memperhatikan nilai atau seperangkat nilai.** Memegang nilai atau seperangkat nilai tertentu.

2.1.1.2.3 Pendidikan psikometri /Attitude (Kepribadian)

- a. **Persepsi.** Melakukan kegiatan yang bersifat motoris ialah menyadari obyek, sifat, atau hubungan melalui alat indera.
- b. **Set.** Set adalah kesiapan untuk melakukansuatu tindakan atau untuk bereaksi terhadap sesuatu kejadian menurut cara tertentu. Ada tiga aspek set, yaitu aspek intelektual, aspek fisis, dan aspek emosional.
- c. **Respon terbimbing.**Tingkat permulaan dalam mengembangkan ketrampilan motoris, menekankan kemampuan yang merupakan bagian dan keterampilan yang lebih kompleks, dapat diartikan perbuatan individu yang dapat diamati, yang terjadi dengan bimbingan individu lain.
- d. **Respon Mekanistis.** Yakin akan kemampuannya dan terampil melakukan suatu perbuatan.
- f. **Respon Kompleks.**Perbuatan motoris yang dilakukan secara efisien dan lancar, yaitu dengan menggunakan tenaga dan waktu yang sesedikit mungkin.

2.1.1.3 Pendidikan Militer

Pendidikan dalam dunia militer sendiri lebih ditekankan bahwa setiap prajurit harus dipersiapkan diri untuk melaksanakan operasi udara baik dalam rangka operasi militer untuk perang (OMP) dan operasi militer selain perang (OMSP) serta melaksanakan dukungan logistik operasi dan angkutan udara.

Sementara di dalam peraturan TNI AU dapat terlihat dalam peraturan Kasau Nomor Perkasau/136/XII/2008 tanggal 30Desember 2008 Buku Petunjuk Teknis TNI AU Tentang Pembinaan Profesi dan Karier Perwira Administrasi Umum Pola pembinaan karier bidang pendidikan. Pola pendidikan ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan secara berjenjang sejalan dengan pola pendidikan perwira TNI AU, Pola

pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan pertama (Dikma), pendidikan pembentukan (Diktuk), pendidikan pengembangan umum (Dikbangum), kursus dasar manajemen (Sussarjemen), pendidikan kecabangan perwira (Dikcabpa), pendidikan kualifikasi khusus (Dikkualsus) dan pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi (Dikiptek). Perwira yang meniti kariernya dengan baik, mempunyai kesempatan untuk meningkatkan karier dan pengetahuannya melalui pendidikan pengembangan umum seperti Sekkau/setingkat, Seskoau/setingkat, Sesko TNI/setingkat dan Program Pendidikan Reguler Angkatan Lemhanas (PPRA/setingkat). Di samping itu, pola pendidikan TNI AU sebagai komponen utama dalam mencapai profesionalisme prajurit saat ini secara prosedural sudah tertata dengan baik, hal tersebut terlihat dari perangkat lunak yang disiapkan sangat lengkap mulai dari rencana induk pendidikan, kurikulum pendidikan, petunjuk pelaksanaan pendidikan prajurit, program pendidikan, dan peraturan-peraturan teknis lainnya.

Sedangkan dinas yang menangani bidang pendidikan di TNI AU adalah Disdikau. Disdikau adalah badan pelaksana pusat TNI AU yang bertugas menyelenggarakan fungsi pendidikan TNI AU yang meliputi analisis kebutuhan, perencanaan pendidikan, pengembangan pendidikan, pengawasan dan pengendalian pendidikan, evaluasi pendidikan serta pembinaan kurikulum pendidikan.

2.1.1.4 Pendidikan Keuangan

Perwira keuangan berasal dari berbagai sumber pembentukan baik yang bersumber dari Akademi Angkatan udara (AAU), jalur Perwira Prajurit Karier (Pa PK) yang merupakan sarjana lulusan dari universitas atau perguruan tinggi, maupun jalur Bintara. Selain pendidikan pertama (Dikma), kemudian dilanjutkan dengan pendidikan kecabangan perwira (Dikcabpa), dan yang lebih spesifik adalah pendidikan kualifikasi khusus (Dikualsus) baik berupa kursus perwira administrasi keuangan

(Suspaminku) maupun kursus bendahara keuangan (Suspabenku). Pendidikan kualifikasi khusus (Dikkualsus) Dikkualsus diberikan kepada perwira keuangan guna mendapatkan kualifikasi khusus untuk suatu penugasan tertentu. Pendidikan keuangan ini berupa contohnya kursus pengawasan dan pemeriksaan, Kursus manajemen perencanaan dan anggaran pertahanan (Susjemenrengarhan), Kursus administrasi keuangan (Susminku), dan kursus perbendaharaan keuangan (Susbenku). Seperti disampaikan oleh staf Bukku Diskuau bahwa yang menjadi kendala mengenai pendidikan keuangan dalam hal menyusun laporan keuangan adalah di TNI AU sendiri belum ada pendidikan khusus mengenai tata cara menyusun LK. Pedoman menyusun hanya dilaksanakan melalui pembinaan teknik (Bintek) baik dari tim Kemhan maupun Unit organisasi Diskuau dan juga melibatkan unit pengelola barang dan jasa yaitu dari Sistem informasi Manajemen dan Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN).

Untuk pendidikan keuangan dapat diperoleh dari lembaga pendidikan Suspaminku dan Suspabenku, pendidikan tersebut merupakan pendidikan perwira keuangan yang bertujuan untuk menyiapkan perwira keuangan yang mampu mengaplikasikan ilmu keuangan dari perencanaan sampai pertanggungjawaban keuangan, sedangkan di luar lembaga pendidikan diperoleh dari Bintek LK Satker yang rutin dilaksanakan menjelang rekonsiliasi Satker, Bintek LK Wilayah yaitu rekonsiliasi hasil dari kompilasi Satker-Satker jajaran, dan LK Eselon yaitu rekonsiliasi antar LK Wilayah.

Menteri/Pimpinan Lembaga selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang menyusun dan menyampaikan Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga (LKKL) yang meliputi Laporan Realisasi Anggaran (Laporan Realisasi Anggaran menggambarkan perbandingan antara anggaran dengan realisasinya, yang mencakup unsur-unsur pendapatan dan belanja selama satu tahun anggaran), Neraca (Neraca menggambarkan posisi keuangan entitas mengenai aset, kewajiban, dan

ekuitas dana selama satu tahun anggaran), Laporan Operasional (Menyajikan berbagai unsur pendapatan-LO, beban, surplus/defisit dari operasi, surplus/defisit dari kegiatan nonoperasional, surplus/defisit sebelum pos luar biasa, pos luar biasa, dan surplus/defisit-LO, yang diperlukan untuk penyajian yang wajar), Laporan Perubahan Ekuitas (Menyajikan informasi kenaikan atau penurunan ekuitas tahun pelaporan dibandingkan dengan tahun sebelumnya) dan Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK) (Meliputi penjelasan atau daftar terinci atau analisis atas nilai suatu pos yang disajikan dalam Laporan Realisasi Anggaran dan Neraca, termasuk pula penyajian informasi yang diharuskan dan dianjurkan oleh Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) serta pengungkapan-pengungkapan lainnya yang diperlukan untuk penyajian yang wajar atas laporan keuangan).

Sesuai dengan pokok-pokok organisasi dan prosedur (POP) Koopsau I, keuangan Koopsau I yang dipimpin oleh seorang kepala keuangan (Kaku) bertanggung jawab baik dalam pelaksanaan penyaluran dana, pertanggungjawaban, sampai dengan pelaporan LK. Kaku Koopsau I yang merupakan bagian jajaran dari Dinas Keuangan Angkatan Udara (Diskuau) berdasarkan amanat Undang-Undang (UU) dinyatakan bahwa setiap instansi pemerintah yang diberikan kewenangan untuk mengelola keuangan negara wajib menyusun LK atas pelaksanaan pengelolaan keuangan negara yang dibebankan kepadanya yang mencakup seluruh aspek baik uang maupun barang.

LK Koopsau I merupakan LK Baku III, yang merupakan penjumlahan (kompilasi) atas laporan Bukku Koopsau I dan laporan keuangan pekas (Baku IV) Satker di jajaran Koopsau I. Jumlah Satker di jajaran Koopsau I sebanyak 20 (duapuluh) Satker yaitu Denma Koopsau I Jakarta, Lanud Halim PK Jakarta, Lanud Husein S Bandung, Lanud Atang Sendjaja Bogor, Lanud Roesmin Nurdjadin Pekanbaru, Lanud Surya Darma, Lanud Soewondo Medan, Lanud Supadio, Lanud S. Mulyo

Herlambang, Palembang, Lanud Raden Sadjad Ranai, Lanud Maimun Saleh, Lanud Sultan Syahrir, Padang, Lanud R. Haji Fisabilillah Tanjung Pinang, Lanud Abdullah Sanusi Hananddjoedin Tanjungpandan, Lanud M. Bunyamin Lampung, Lanud Singkawang II, Lanud Sukani, Lanud Wiradinata Tasikmalaya, Lanud Jend Besar Soedirman Purbalingga, Lanud Sutan Iskandar Muda Aceh. Satker-satker tersebut bertanggungjawab dalam seluruh kegiatan dalam rangka menyusun LK. Hasil dari pelaporan tersebut merupakan bagian dari dukungan atas pelaksanaan tugas dan fungsi dari Koopsau I. Satker-satker ini berkewajiban mendukung semua keberhasilan pelaksanaan tugas Koopsau I. Untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut khususnya dalam pencapaian LK yang transparan dan akuntabel, diperlukan kesiapsiagaan prajurit yang mengerti, memahami, mempunyai kecakapan, perilaku dan berpikir yang baik serta dapat bertindak dengan konstan dan konsisten terhadap setiap tugas yang diembannya. Adanya permasalahan dalam pencapaian sasaran merupakan suatu dinamika pada setiap proses pelaksanaan kegiatan, sehingga analisa dan evaluasi pada setiap pelaksanaan program selalu dilakukan agar pelaksanaan dan pencapaian sasaran berikutnya menjadi lebih baik.

2.1.1.5 Indikator Pendidikan Keuangan

2.1.1.5.1 Pendidikan dalam bidang kognitif (pengetahuan)

- a. Memiliki Pengetahuan dalam bidang dasar keuangan.
- b. Memiliki Pemahaman dalam hal ilmu akuntansi dan keuangan.
- c. Dapat Mengaplikasikan sistem aplikasi LK.

- d. Dapat menganalisis LK dari satu pos ke pos lainnya.
- e. Dapat Menyimpulkan Pos-pos LK menjadi entitas suatu satker.
- f. Dapat mengevaluasi LK yang telah dibuat.

2.1.1.5.2 Pendidikan dalam bidang Afiktif / Skill (Kemampuan)

- a. Mempunyai kemampuan memperhatikan perkembangan peraturan keuangan terbaru.
- b. Mempunyai kemampuan merespon dengan cepat perintah yang diberikan oleh komando atas.
- c. Melaksanakan tugas sesuai dengan Tanggungjawab yang dibebankan.
- d. Mampu mengorganisir bawahan untuk dapat melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggungjawabnya.
- e. Mempunyai prinsip tertib administrasi.

2.1.1.5.3 Pendidikan psikomatik /Atitude (Kepribadian)

- a. Mampu berkordinasi dengan satuan atas dan satuan lain dalam hal mendukung pelaksanaan penyusunan LK.
- b. Mampu menyiapkan hal-hal yang berhubungan dengan rekonsiliasi dengan LK wilayah.

- c. Mampu mengikuti bimbingan teknik dengan baik yang dilaksanakan baik oleh unit organisasi maupun oleh Kementerian pertahanan.
- d. Mampu dan terampil menggunakan Aplikasi LK.
- e. Mampu melaksanakan penyusunan LK dengan baik dan tepat waktu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan menurut para ahli merupakan syarat mutlak apabila manusia ingin tampil dengan sifat-sifat hakikat manusia yang dimilikinya. Untuk bisa bersosialisasi antar sesama manusia inilah manusia perlu pendidikan. Definisi tentang pendidikan banyak sekali ragamnya dengan definisi yang satu dapat berbeda dengan yang lainnya, hal ini dipengaruhi oleh sudut pandang masing-masing. Baik pendidikan umum maupun pendidikan militer mengajarkan ilmu pengetahuan, keahlian maupun pelatihan yang kesemuanya sangat berguna bagi personel yang manjalannya.

2.1.2 Pengalaman kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman kerja

Pengalaman kerja sebagai sesuatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap personel dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada seseorang yang tidak mempunyaipengalaman. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang

karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Pengalaman kerja adalah “Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan” (Manulang, 1984, p. 15). Dapat didefinisikan juga bahwa Pengalaman kerja adalah “Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik” (Ranupandojo, 1984,p. 71).

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama personel dapat bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja dapat didefinisikan sebagai bagaimana seorang personel dapat melaksanakan berbagai jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan kemampuan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas dalam kemampuan, pengetahuan dan keahlian.

Elaine B. Johnson (2007) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang, potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Menurut Hitzman (Muhibbin Syah, 1995) mengatakan “pengalaman yang dapat

mempengaruhi tingkah laku organisasi dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”.

Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja menurut para ahli menunjukkan lamanya merencanakan, melaksanakan dan mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam pelaksanaan tugas. Personel yang berpengalaman merupakan prajurit yang siap pakai, hal ini berarti bahwa setiap personel Koopsau I memang disiapkan untuk mampu dan cakap sesuai dengan bidang tugasnya yang pada akhirnya dapat mendukung setiap tugas Koopsau I. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

2.1.2.2 Indikator yang mempengaruhi Pengalaman kerja

Di dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, (Alwi Syafaruddin, 2008, p. 237) Faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman kerja atau personel yang telah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang dapat ditentukan berpengalaman atau tidaknya personel adalah sebagai berikut:

a. **Lama waktu atau masa kerja.** Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Mampu melaksanakan penyusunan LK dengan baik dan tepat waktu.

b. **Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.**

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh personil sedangkan Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Mempunyai pengetahuan yang terkonsep sesuai prosedur dan mampu memahami dan menerapkan dalam penyusunan LK.

c. **Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.** Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Mampu menggunakan Aplikasi Lk pada system computer.

d. **Jenis pekerjaan.** Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik. Menguasai penyusunan LK dengan baik.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan disini bahwa pengalaman kerja juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh personel di Koopsau I. Karena Pengalaman kerja merupakan proses pembelajaran yang berulang-ulang. Sehingga dapat diartikan pengalaman kerja adalah proses pembelajaran berdasarkan pengalaman yang telah ada dari berbagai macam pekerjaan dan persoalan yang terjadi sehingga dapat

meminimalkan kesalahan berulang, dan dapat mempercepat penyelesaian persoalan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki.

2.1.3 Kemampuan

2.1.3.1 Pengertian Kemampuan

Pengertian Kemampuan Menurut Thoha (1994), merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak, Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dapat juga diartikan kemampuan pegawai sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kematangan dan memiliki keterkaitan dengan pengetahuan, ketrampilan yang diperoleh melalui proses pendidikan, latihan dan pengetahuan, secara implisit bukan karena faktor kebetulan atau tiba-tiba.

Kemampuan menurut (Gibson, 1994) Segala sesuatu yang berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya” (p.104). Seperti yang diunduh peneliti pada <https://idtesis.com/pengertian-kemampuan> tanggal 23 Mei 2017 pukul 20.15 wib, Kemampuan menurut Mohammad Zain, adalah “Kemampuan merupakan potensi yang ada berupa kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri”. Sedangkan Anggiat M.Sinaga dan Sri Hadiati lebih mendefinisikan “Kemampuan lebih pada keefektifan orang tersebut dalam melakukan segala macam pekerjaan, yang artinya kemampuan merupakan dasar dari seseorang tersebut melakukan sebuah pekerjaan secara efektif dan tentunya efisien”. Hal tersebut didukung oleh

pendapat Stephen Robbin-Timothy A Judge (2009) yang mengartikan bahwa “Kemampuan merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya, kemampuan (*ability*) kapasitas seorang individu untuk melaksanakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan yang terbagi menjadi 2 (dua) faktor yaitu intelektual dan fisik”.

Menurut (Gibson & Ivancevich & Donnely,1994) dalam buku Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses. Edisi keempat. Jakarta Erlangga bahwa “Kecakapan bersifat manusiawi disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh personel dalam bekerja dengan *team work* atau kelompok kerja, yakni dalam bekerjasama dengan sesama anggota organisasi”. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik.

Kemampuan personel dapat diukur melalui adanya penilaian prestasi kerja, dimana ada beberapa faktor yang berkaitan dengan kemampuan personel, yang meliputi kualitas pekerjaan, dan kuantitas pekerjaan. Kualitas adalah hasil kerja yang berkaitan dengan ketepatan, kesempurnaan, lamanya waktu yang diperlukan atau banyaknya material yang dikeluarkan untuk menghasilkan suatu produk atau pekerjaan. Sedangkan kuantitas merupakan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang menunjukkan seberapa banyak jumlah dari hasil yang dibenarkan serta apakah sudah memenuhi standar kualitas yang diminta.

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan kecakapan setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau menguasai hal-hal yang ingin dikerjakan dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan juga dapat dilihat dari tindakan tiap-tiap individu. Kemampuan juga dapat didefinisikan apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-

sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka personel akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

2.1.3.2 Indikator kemampuan dasar

Ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

- a. **Technical Skill (Kemampuan Teknis)** adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Mampu mengoperasikan dan menguasai Aplikasi LK sesuai proses dan prosedur yang telah ditentukan.

- b. **Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi)** adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Mampu memimpin dalam Tim dan kepada bawahan dalam penyusunan LK dengan baik, dan bisa menampung aspirasi bawahan tentang kendala dan mencari jalan keluar semua permasalahan dengan baik.

c. **Conceptual Skill (Kemampuan Konseptual)** adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. Mampu merencanakan setiap kegiatan yang harus dilaksanakan dalam penyusunan LK.

Menurut pengertian (Robert R.Katz, dalam Moenir, 2008) diatas, kemampuan teknis yang dimaksud adalah seorang personel di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya bahwa seorang personel yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan hasil kerja pegawai sehingga lebih maksimal.

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

No	Peneliti Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Moben Pakpahan 2015	Pengaruh Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Labtech Penta Internasional Batam.	X1 = Pendidikan X2 = Pengalaman kerja Y = Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan: Tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Labtech Penta Internasional Batam sebesar 38.3%.

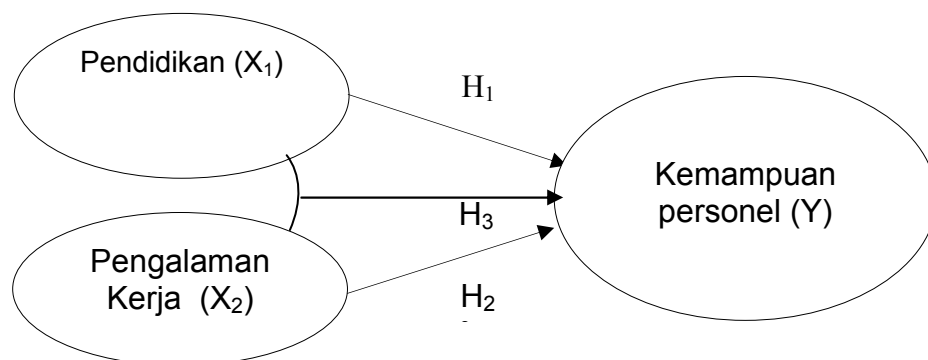
2.	Nur Hayati 2010	Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar negeri.	X1 = pendidikan X2= Pengalaman kerja Y = Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontribusi kedua variable tersebut terhadap kinerja kepala sekolah dasar negeri di Kabupaten Sintang adalah 27,8%.
3.	Ketut Edi Wirawan 2016	Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja Karyawan.	X1 = pendidikan X2= Pengalaman kerja Y = Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan: Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 59.8%. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 35.8%. Dan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Mandiri Tri Makmur cabang Singaraja sebesar 56.20%.

2.2.1 Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dengan judul penelitian yang penulis ambil. Persamaan yang dimaksud adalah dalam variabel 1 = pendidikan, variabel 2 adalah pengalaman kerja. Sedangkan untuk perbedaannya adalah variabel Y yaitu kedua penelitian sebelumnya adalah kinerja sedangkan penulis mengambil variabel Y berupa kemampuan personel. Tempat penelitian yang diambil penulis berupa tempat lingkungan militer sedangkan penelitian sebelumnya dilaksanakan di perusahaan dan di lembaga pendidikan formal.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam melaksanakan tugasnya, Koopsau I selalu berhubungan dengan SDM yang merupakan pelaksana setiap kegiatan yang ada, sehingga personel Koopsau I harus memiliki kemampuan yang baik agar dapat melaksanakan tugas yang diembannya sehingga kemampuan operasional dalam rangka pertahanan negara dapat terwujud dengan baik. Agar tercipta kemampuan personel yang baik maka sangat tergantung pada kehandalan personel itu sendiri. Pendidikan kualifikasi khusus keuangan dan pengalaman kerja sangat mempengaruhi keberhasilan tugas Koopsau I. dimana hal tersebut dapat dilihat dalam model kerangka pemikiran sebagai berikut.

Dalam penelitian tesis ini, penulis menggunakan model kerangka berfikir seperti pada (gambar 2.2). Dimana sebagai dependen variabel (X) dalam penelitian ini adalah Pendidikan kualifikasi khusus keuangan (X_1), dan pengalaman kerja (X_2). Sedangkan independen variabel (Y) dalam penelitian ini yaitu Kemampuan personel Koopsau I.



Gambar 2.1 Kerangka hipotesis Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Personel

Berdasarkan pada gambar 2.1 maka hipotesis operasional penelitian adalah sebagai berikut:

H_1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pendidikan (X_1) terhadap Kemampuan Personel (Y) di Koopsau I, Jakarta.

H_2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kemampuan Personel (Y) di Koopsau I, Jakarta.

H_3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pendidikan (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kemampuan Personel (Y) di Koopsau I, Jakarta.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut sudah dalam bentuk pertanyaan. Hal tersebut dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang baru diberikan didasarkan pada teori yang ada. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas dasar masalah yang dirumuskan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah meningkatnya kemampuan personel dalam rangka menyusun laporan keuangan di Koopsau I yang dipengaruhi oleh pendidikan kualifikasi khusus keuangan dan pengalaman kerja. Berdasarkan landasan teoritik dan penjelasan di atas, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

- a. H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pendidikan (X_1) terhadap Kemampuan Personel (Y) di Koopsau I, Jakarta.

H_1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pendidikan (X_1) terhadap Kemampuan Personel (Y) di Koopsau I, Jakarta.

- b. H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pengalaman kerja (X_2) terhadap kemampuan Personel (Y) di Koopsau I, Jakarta.

H_2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kemampuan Personel (Y) di Koopsau I, Jakarta.

- c. H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pendidikan

(X_1) dan Pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kemampuan Personel (Y) di Koopsau I, Jakarta.

H_3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Pendidikan (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kemampuan Personel (Y) di Koopsau I, Jakarta.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Menurut Dr. Marsono, M.Si (2012) Metode penelitian kuantitatif langkah-langkah menyusun skripsi, tesis atau disertasi menggunakan teknik analisis jalur, Tim Program Pascasarjana (2012) penelitian kuantitatif memiliki cara pandang *positivisme*, yaitu “Cara pandang yang menyatakan bahwa eksistensi kenyataan atau realita sosial dan realitas fisik adalah *independen* atau terpisah, bebas atau berada di luar peneliti” (p. 11). Sedangkan menurut Sugiyono (2012) Variabel penelitian pada dasarnya adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, yang kemudian ditarik kesimpulannya, dinamakan variabel karena mempunyai variasi”(p. 63).

Menurut Sugiyono (2012), “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”(p. 2) Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka jenis penelitian pada penulisan karya tulis ini adalah penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistik, karakteristik dan pola hubungan antar variabel.

3.2 Desain Penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskripsi, peneliti akan mendeskripsikan penelitian secara kuantitatif dan membuktikan adanya kecenderungan yang muncul dari suatu populasi dengan meneliti populasi tersebut, untuk langkah selanjutnya akan dilaksanakan generalisasi terhadap suatu populasi itu. Menurut Dr. Ridwan, M.B.A (2014) "Pengertian penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok" (p. 65). Metode yang digunakan pada waktu survey dalam penelitian ini akan melalui suatu analisis korelasi dan regresi untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh pendidikan kualifikasi khusus keuangan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan personel keuangan dalam rangka menyusun laporan keuangan di Koopsau I.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2012) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel ini yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator, selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Guna keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

Tabel 3.1 Skor Jawaban Kuesioner

Jawaban	Skor
---------	------

SS	= Sangat Setuju	5
S	= Setuju	4
KS	= Kurang setuju	3
TS	= Tidak Setuju	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	1

3.3 Data, Teknik pengumpulan data dan Sumber data

3.3.1 Data

Sebagai Sumber data dalam penelitian karya tulis ini berupa data primer (data yang diperoleh secara langsung) dan juga data sekunder (data dari sumber yang sudah ada) yaitu sebagai berikut:

3.3.1.1. Data Primer. Data primer adalah merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber/responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden (*personally administered questionnaire*). Kuesioner merupakan salah satu pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan dan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Menurut Hadi (1993) alasan penggunaan kuesioner untuk memperoleh data primer adalah:

- a. Untuk menjamin keseragaman butir-butir pertanyaan yang diterima responden, baik susunan, kata-kata dan isi maupun urutannya.
- b. Memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban.
- c. Subyek merupakan individu yang paling mengerti tentang dirinya sendiri.

d. Apa yang dikatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar-benar dapat dipercaya.

e. Interpretasi subyek terhadap pertanyaan dan atau pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Ada dua jenis pertanyaan dalam kuesioner, yakni pertanyaan terbuka, tertutup dan gabungan tertutup dan terbuka. Pertanyaan dengan jawaban terbuka adalah pertanyaan yang memberikan kebebasan penuh kepada responden untuk menjawabnya. Di sini peneliti tidak memberikan satupun alternatif jawaban. Sedangkan pertanyaan dengan jawaban tertutup adalah sebaliknya, yaitu semua alternatif jawaban responden sudah disediakan oleh peneliti. Responden tinggal memilih alternatif jawaban yang dianggapnya sesuai. Dibawah ini ada keuntungan yang dilakukan peneliti terhadap kuisisioner yang diberikan.

3.2.1.2 Kuesioner dengan jawaban tertutup. Keuntungan kuesioner ini adalah sebagai berikut :

a. Jawaban-jawaban bersifat standar dan bisa dibandingkan dengan jawaban orang lain.

b. Jawaban-jawabannya jauh lebih mudah dikoding dan dianalisis, bahkan sering secara langsung dapat dikoding dari pertanyaan yang ada, sehingga hal ini dapat menghemat tenaga dan waktu.

c. Responden lebih merasa yakin akan jawaban-jawabannya, terutama bagi mereka yang sebelumnya tidak yakin.

- d. Jawaban-jawaban relatif lebih lengkap karena sudah dipersiapkan sebelumnya oleh peneliti.
- e. Analisis dan formulasinya lebih mudah jika dibandingkan dengan model kuesioner dengan jawaban terbuka.

Sedangkan kelemahan kuesioner adalah :

- a. Sangat mudah bagi responden untuk menebak setiap jawaban, meskipun sebetulnya mereka tidak memahami masalahnya.
- b. Responden merasa frustrasi dengan sediaan jawaban yang tidak satu pun yang sesuai dengan keinginannya.
- c. Sering terjadi jawaban-jawaban yang terlalu banyak sehingga membingungkan responden untuk memilihnya.
- d. Tidak bisa mendeteksi adanya perbedaan pendapat antara responden dengan peneliti karena responden hanya disuruh memilih alternatif jawaban yang tersedia.

3.2.1.3 Kuesioner dengan jawaban terbuka. Keuntungan kuesioner ini antara lain:

- a. Dapat digunakan manakala semua alternatif jawaban tidak diketahui oleh peneliti, atau manakala peneliti ingin melihat bagaimana dan mengapa jawaban responden serta alasan-alasannya. Hal ini sangat baik untuk menambah pengetahuan peneliti akan masalah yang diutarakannya.

b. Membolehkan responden untuk menjawab sedetil atau serinci mungkin atas apa yang ditanyakan peneliti. Dalam hal ini pendapat responden dapat diketahui dengan baik oleh peneliti.

3.2.1.4 Kuesioner dengan jawabantertutup dan terbuka (gabungan).

Untuk menjembatani kekurangan-kekurangan seperti tadi, maka sering digunakan pertanyaan model gabungan antara keduanya. Dengan model tertutup dan terbuka, semua kekurangan seperti tadi bisa diatasi. Misalnya dalam satu pertanyaan, disamping disediakan alternatif jawaban oleh peneliti, juga perlu disediakan alternatif terbuka untuk diisi sendiri oleh responden sesuai dengan pendapatnya secara bebas.

Dalam mengolah data untuk model terakhir ini, bisa dilakukan pengelompokan ulang atas semua jawaban responden pada alternatif terbuka tadi, atau bisa juga peneliti melihat ulang apakah jawaban responden yang terakhir itu sebenarnya sudah termasuk ke dalam salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Dan jika ternyata jawabannya sama dengan salah satu alternatif jawaban yang tersedia namun dalam bahasa yang berbeda, peneliti bisa menganggapnya sebagai jawaban seperti pada alternatif yang tersedia tadi.

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner tertutup karena dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat.

3.3.1.2. Data Sekunder. Data sekunder merupakan data yang sudah ada (*already exist*) dan tidak diperlukan usaha yang besar untuk mendapatkannya. Diperoleh melalui studi kepustakaan dan melihat sumber-sumber pengetahuan dalam bentuk lain. Dalam Studi Kepustakaan (*Library Research*) ini yang dilakukan adalah mempelajari

dan membaca buku-buku yang membahas tentang metode pemeriksaan di Inspektorat Kodiklatau yang menunjang dalam penelitian. Sumber data sekunder diharapkan dapat berperan membantu mengungkap data yang diharapkan. Begitu pula pada keadaan semestinya yaitu sumber data primer dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan, sumber data sekunder dapat memberi keterangan, atau data pelengkap serta sebagai data pembanding.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu langkah terpenting dalam proses penelitian karena data yang diperoleh merupakan penunjang keberhasilan penelitian. Menurut Soehardi, Sigit. Metode Penelitian Survei, Jakarta, LP3ES.2001 bahwa penelitian ini teknik pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yaitu memberi atau menyebar daftar pertanyaan kepada responden sehingga dapat dibaca dan dijawab dengan memilih jawaban-jawaban yang sudah disediakan peneliti.

Data merupakan faktor yang sangat penting dalam penelitian. Pada dasarnya dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengumpulkan data untuk di proses, kemudian data tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun teknik-teknik untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, meliputi :

3.3.2.1. Observasi. Menurut Sugiyono (2017), observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik, yang tidak terbatas pada orang tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Dengan teknik observasi memungkinkan peneliti melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya, serta memungkinkan peneliti mencatat

peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan yang langsung diperoleh dari data. (p.145)

3.3.2.2. Wawancara. Teknik wawancara ini digunakan sebagai pelengkap teknik kuesioner. Wawancara merupakan teknik dalam memperoleh data dengan cara berhadapan langsung/tatap muka antara peneliti dengan objek penelitian yaitu Perwira Keuangan di Koopsau I. Melalui wawancara ini diharapkan peneliti akan memperoleh data tambahan yang belum didapat dari daftar pernyataan dalam kuesioner.

3.3.3. Sumber data. Sumber data yang dijadikan dalam penelitian ini adalah Perwira Keuangan Koopsau I yang terdiri dari Kepala keuangan Koopsau I, Kasi di Kotama Koopsau I, Para pekas dan kasi serta Kasubsi keuangan di seluruh Koopsau I. Teknik yang digunakan dengan menggunakan teknik pengambilan sample jenuh.

3.3.3.1 Populasi. Menurut Sugiyono (2017), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" (p.80). Populasi juga merupakan keseluruhan individu, subyek, obyek, gejala ataupun kejadian-kejadian yang dimaksudkan untuk diselidiki. Populasi dalam penelitian ini adalah Perwira Keuangan Koopsau I yang berjumlah 27 orang.

3.3.3.2 Sampel. Menurut Sugiyono (2014) "Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" (p. 81). Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi, maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuhadalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011, p.68). Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 30 orang, atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi

dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 27 orang maka seluruh Sampel akan diteliti.

3.3.4 Instrumen Variabel Bebas

Dari penelitian ini terdapat dua variable bebas yaitu pendidikan kualifikasi khusus keuangan dan pengalaman kerja, dari variable tersebut akan di uraikan dan didapatkan instrumen penelitian yang akan ditindak lanjuti menjadi instrumen kuisisioner. Sementara itu penilaian kuisisioner yang digunakan didesain berdasarkan skala yang berisi sejumlah pernyataan yang menyatakan obyek yang hendak diungkap.

Instrumen penelitian diperoleh dari teori-teori yang telah dibahas sebelumnya, disusunlah konstruksi, definisi konseptual, dan definisi operasional, kemudian dijabarkan dalam beberapa indikator. Selanjutnya dari setiap indikator disusun beberapa butir/item pertanyaan.

3.3.4.1 Definisi Konseptual Variabel Bebas

a. Pendidikan keuangan(X_1).Dibagi menjadi pendidikan umum dan pendidikan Militer. Pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan spesialisasi dan kemampuan dalam satu keahlian.

b. Pengalaman kerja (X_2). Menurut Alwi Syafaruddin, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, (BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2008, p. 237). Faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman kerja atau personel yang telah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang dapat ditentukan berpengalaman atau tidaknya personel adalah Lama waktu atau masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, Jenis pekerjaan semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan

seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

3.3.4.2 Definisi Operasional Variabel Bebas.

a. Pendidikan (X_1). Pendidikan Keuangan merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan sebuah organisasi. Sebuah organisasi tidak akan berjalan apabila tidak didukung oleh anggaran. Dengan diterapkannya Pendidikan keuangan bagi seluruh perwira keuangan maka akan berdampak positif kepada hasil dari menyusun laporan keuangan. Tanpa didukung pendidikan keuangan yang baik akan sulit bagi organisasi seperti Koopsau I dan lebih luas lagi unit organisasi TNI AU mendapatkan opini BPK Wajar tanpa pengecualian.

b. Pengalaman Kerja (X_2). Pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh setiap personel dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Dengan didukung oleh personel yang mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka akan berdampak positif terhadap personel Koopsau I dalam menyusun keuangan yang transparan dan akuntabel.

3.3.4.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas (X_1)

Variabel	Indikator	Item
Pendidikan	a. Pendidikan dalam bidang	

keuangan (X₁)	kognitif (pengetahuan)	
	- Memiliki pengetahuan dasar bidang keuangan	1,13
	- Memiliki pengetahuan dalam hal ilmu akuntansi dan keuangan.	4
	-Dapat mengaplikasikan system Aplikasi LK.	3,18
	-Dapat menganalisis LK dari satu pos kepos lainnya.	22
	-Dapat menyimpulkan Pos-pos LK menjadi entitas suatu Satker.	12
	-Dapat mengevaluasi LK yang telah dibuat.	14
	b. Pendidikan dalam bidang Afiktif/Skill (Kemampuan)	
	- <i>Update</i> peraturan keuangan terbaru.	7
	- Mampu merespon dengan cepat perintah atasan.	8,2
	- Melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya.	6
	- Mampu mengorganisir bawahannya	19,21
	- Mempunyai prinsip tertib administrasi.	10

	<p>c. Pendidikan psikometri /Attitude (kepribadian)</p> <p>-Mampu berkordinasi dengan satuan lain.</p> <p>-Mampu merekonsiliasi dengan LK wilayah.</p> <p>-Mampu mengikuti Bintek LK.</p> <p>-Mampu dan terampil dalam menggunakan Aplikasi LK.</p> <p>-Mampu melaksanakan penyusunan LK dengan baik dan tepat waktu.</p>	<p>9,20</p> <p>5</p> <p>15</p> <p>17</p> <p>11,16</p>
--	--	---

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas (X₂)

Variabel	Indikator	Item
Pengalaman kerja (X₂)	<p>a. Lama waktu/masa kerja. Mampu melaksanakan Penyusunan LK dengan baik dan tepat waktu.</p>	3,10,12,16
	<p>b. Tingkat Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Mempunyai pemahaman yang terkonsep sesuai prosedur dalam penyusunan LK.</p>	1,2,4,5,9,14
	<p>c. Tingkat Pengetahuan</p>	

	dan ketrampilan yang dimiliki. Mampu menggunakan aplikasi LK dengan system komputer.	7,11,18,20
	d. Jenis pekerjaan. Menguasai penyusunan LK	6,8,13,15,16,17,19

3.3.5 Instrumen Variabel Terikat

Menurut Sugiono (2015) “Variabel terikat (*dependen variables*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)” (p. 28). Variabel dependennya (terikat) adalah Menyusun laporan keuangan.

3.3.5.1 Definisi Konseptual Variabel Terikat.

Definisi Konseptual Variabel Terikat adalah Kemampuan personel. Pengertian Kemampuan Menurut Thoha, kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman, Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert

R.Katz, dalam Moenir, 2008), yaitu: *Technical Skill* (Kemampuan Teknis), *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi), *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual).

3.3.5.2 Definisi Operasional Variabel Terikat

Definisi Operasional Variabel Terikat pada penelitian ini adalah Kemampuan personel. Kemampuan personel merupakan suatu hasil dari Pendidikan personel keuangan dan pengalaman kerja personel keuangan yang dilaksanakan oleh Personel Koopsau I. Kemampuan teknis, bekerjasama dalam kelompok kerja dan perencanaan yang terkonsep merupakan aspek yang mempengaruhi dari kemampuan.

3.3.5.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Terikat

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Terikat (Y)

Variabel	Indikator	Item
Kemampuan personel dalam penyusunan LK (Y)	a. Kemampuan teknis. Mampu mengoperasikan dan menguasai Aplikasi sesuai proses dan prosedur.	1,5,6,9,16,20
	b. Kemampuan bersifat manusiawi. Memimpin, menampung aspirasi dan mencari jalan keluar permasalahan bawahan dengan baik.	3,4,7,10, 13,17,18

	<p>c. Kemampuan Konseptual. Mampu merencanakan, setiap kegiatan dalam penyusunan LK.</p>	2,8,11,12,14

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Deskriptif. Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Metode ini dipergunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh Pendidikan kualifikasi khusus keuangan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan personel keuangan dalam rangka menyusun laporan keuangan.

3.4.2 Statistikal. Statistik ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hubungan kausal antar variabel yang dinyatakan dalam bentuk prosentase dengan Analisis Regresi Ganda. Menurut Moleong, (2005) Analisis yang baik memerlukan pengelolaan data yang dilakukan secara efisien (p. 291). Untuk membantu memudahkan dalam proses pengujian reliabilitas butir pernyataan, perhitungan dilakukan dengan bantuan software program SPSS

3.4.2.1 Analisis Koefisien Korelasi. Untuk melihat besarnya pengaruh pendidikan kualifikasi khusus keuangan dan pengalaman kerja

terhadap kemampuan personel keuangan dalam rangka menyusun laporan keuangan, maka terlebih dahulu dicari nilai korelasi antara variabel tersebut. Untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi, maka dalam hal ini digunakan rumus korelasi *least square (Pearson)*, yaitu:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

r = Korelasi.

X = Pendidikan.

Y = Kemampuan personel keuangan

n = Jumlah sampel

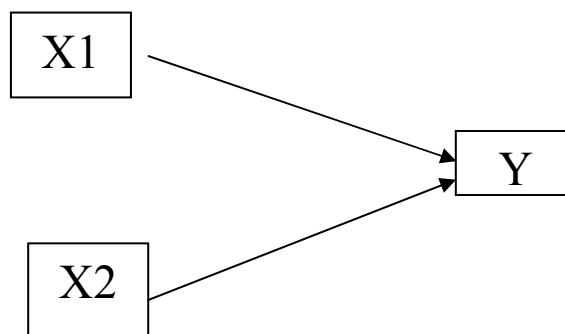
Keeratan hubungan jika dilihat dari kriteria Guilford:

Tabel 3.5 Arti Koefisien Korelasi

Besarnya Nilai r_{xy}	Penafsiran Koefisien Korelasi
0 - < 0.2	Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan dianggap tidak ada korelasi
≥0.2 - < 0.4	Hubungan yang kecil / tidak erat
≥0.4 - < 0.7	Hubungan yang moderat/ sedang
≥0.7 - < 0.9	Hubungan yang erat
≥0.9 - 1	Hubungan yang sangat erat

3.4.2.2 Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi diperoleh dengan cara koefisien korelasi dikuadratkan (r^2). Koefisien determinasi juga di sebut sebagai koefisien penentu yang dijelaskan bahwa penyebab perubahan pada variable tidak terikat (Y) berasal dari variable terikat (X) adalah sebesar r^2 .

3.4.2.3 Analisis Koefisien Regresi. Model yang dipergunakan pada penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh variabel Pendidikan kualifikasi khusus keuangan dan pengalaman kerja. Karena dalam penelitian ini ada dua variabel, yaitu variabel Pendidikan (X 1), Pengalaman kerja (X 2) dan Kemampuan personel keuangan (Y). Dengan paradigma penelitian yang digambarkan sebagai berikut



Gambar3.1 Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan analisis regresi ganda dua prediktor pada penelitian saat ini, rumus ini digunakan karena terdapat dua variable. Adapun rumus regresi ganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel terikat / kriterium

a = konstanta

b_i = koefisien regresi ke-i

X_i = prediktor ke-i

Untuk mendapatkan nilai-nilai dari a dan b bisa dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y_i \sum X_i^2 - \sum X_i \sum X_i Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \text{ dan } b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Koefisien b bernilai positif (+) menunjukkan hubungan yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen, artinya kenaikan variabel independen akan menyebabkan kenaikan variabel dependen. Sedangkan apabila b bernilai negatif (-) maka menunjukkan hubungan yang berlawanan, artinya kenaikan variabel independen menyebabkan penurunan variabel dependen.

3.4.2.4 pengujian Hipotesis. Untuk menguji apakah X_1 (Pendidikan) dan X_2 (Pengalaman kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Kemampuan personel keuangan) serta dapat diberlakukan pada seluruh populasi (generalisasi) maka perlu dilaksanakan pengujian hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $\beta = 0$ → Tidak terdapat pengaruh yg signifikan X thd Y .

H_a : $\beta \neq 0$ → Terdapat pengaruh yg signifikan X thd Y .

Kriteria uji : Tolak H_0 jika nilai t -hitung $>$ t -tabel.

Terima H_0 jika nilai t -hitung $<$ t -tabel.

3.5. Jadwal Penelitian.

3.6.1. Lokasi. Lokasi penelitian adalah di Koopsau I yang terdiri dari Staf keuangan Koopsau I dan seluruh Pekas Jajaran Koopsau I.

3.6.2. Jadwal. Jadwal penelitian yang direncanakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	TH 2017 (Bulan ke-...)					
		5	6	7	8	9	10
1	Menyusun Proposal Tesis						
2	Ujian Proposal Tesis						
3	Pelaksanaan Penelitian						
	a. Pembuatan Kuesioner						
	b. Penyebaran dan pengumpulan Kuesioner						
4	Pengolahan Data, Analisa dan Menyusun Laporan serta Bimbingan						
5	Seminar Hasil/Sidang Akhir						

BAB 4

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada Bab ini akan membahas tentang hasil penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan personel keuangan dalam menyusun Laporan Keuangan di Koopsau I. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang

diperoleh berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada perwira keuangan jajaran Koopsau I baik sebagai Kasi jajaran Kepala keuangan, pemegang kas dan perwira diseluruh jajaran Koopsau I sebanyak 27 orang. Sebelum dilakukan pengolahan data, berikut akan dijelaskan mengenai gambaran data dan subjek penelitian.

4.2 Gambaran Sebaran Data/Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Komando Operasi Angkatan Udara I beserta ke duapuluh jajarannya, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perwira keuangan Koopsau I beserta jajarannya. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan rumus sederhana Yamane (Jalaludin Rakhmat, 1999:82) dengan tingkat kesalahan yang mungkin terjadi 5 % atau tingkat kepercayaan 95%.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh perwira Keuangan Koopsau I yang terdiri dari Kepala keuangan Koopsau I, Kasi di Kotama Koopsau I, Para pekas dan kasi serta Kasubsi keuangan di Koopsau I. Teknik yang digunakan dengan menggunakan teknik pengambilan sample jenuh yaitu sebanyak 27 personel.

4.2.1 Data Responden

54

Adapun komposisi personel yang secara rinci disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tabel Jabatan Personel keuangan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Kepala keuangan	1	4%

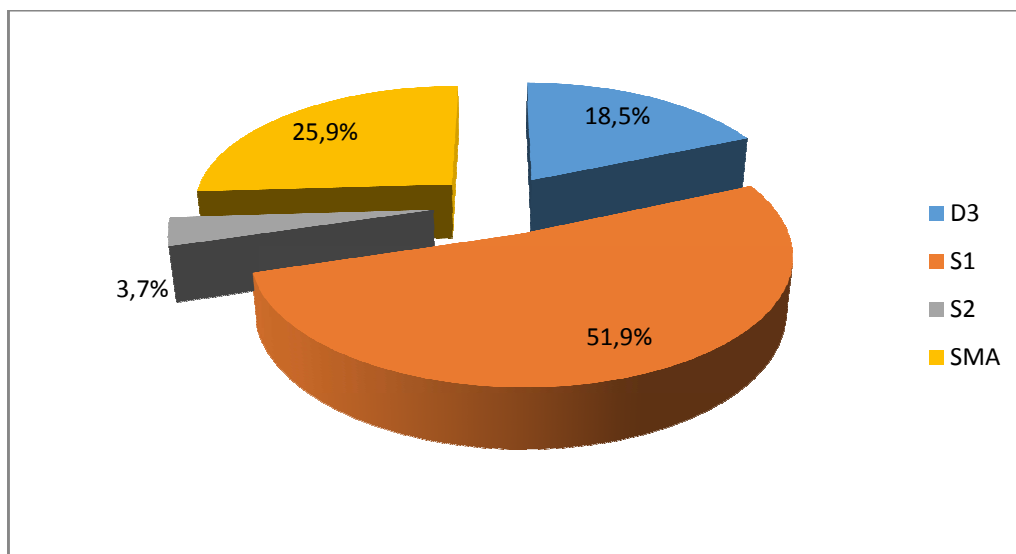
2	Kasi di Kaku	3	11%
3	Pekas Jajaran	20	74%
4	Kasubsi di jajaran pekas	3	11%
Jumlah		27	100%

Tabel dan gambar di atas menggambarkan jawaban responden berdasarkan Jabatan. Dari 27 orang responden, 1 orang (4%) merupakan kepala keuangan Koopsau I, 3 orang (11%) diantaranya Kasi di staf keuangan Koopsau I, 20 orang (74%) diantaranya Pekas jajaran Koopsau I dan 3 orang (11%) diantaranya merupakan Kasubsi di pekas jajaran. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jabatan sebagai Pekas.

Tabel 4.2
Tabel Pendidikan Personel

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMU	7	25.9%
2	DIPLOMA	5	18.5%
3	SARJANA STRATA SATU	14	51.9%
4	SARJANA STRATA DUA	1	3.7%

Jumlah	27	100%
--------	----	------



Gambar 4.1
Prosentase Pendidikan

Tabel dan gambar di atas menggambarkan jawaban responden berdasarkan pendidikan. Dari 27 orang responden, 5 orang (18,5%) diantaranya pendidikan D3, 14 orang (51,9%) diantaranya pendidikan S1, 1 orang (3,7%) diantaranya pendidikan S2 dan 7 orang (25,9%) diantaranya pendidikan SMA. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1.

4.2.2 Uji Validitas

Tabel 4.3

Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Pendidikan keuangan (X1)	P1	0,754	0,3	Valid
	P13	0,909	0,3	Valid
	P3	0,579	0,3	Valid
	P4	0,405	0,3	Valid
	P18	0,752	0,3	Valid
	P22	0,620	0,3	Valid
	P12	0,680	0,3	Valid
	P14	0,684	0,3	Valid
	P7	0,748	0,3	Valid
	P8	0,765	0,3	Valid
	P2	0,344	0,3	Valid
	P6	0,837	0,3	Valid
	P19	0,732	0,3	Valid
	P21	0,721	0,3	Valid
	P10	0,801	0,3	Valid
	P9	0,850	0,3	Valid
	P20	0,302	0,3	Valid
	P5	0,614	0,3	Valid
	P15	0,637	0,3	Valid
	P17	0,344	0,3	Valid
	P11	0,838	0,3	Valid
	P16	0,906	0,3	Valid
Variabel	Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Pengalaman	P3	0,867	0,3	Valid

kerja (X2)	P10	0,903	0,3	Valid
	P12	0,742	0,3	Valid
	P16	0,801	0,3	Valid
	P1	0,764	0,3	Valid
	P2	0,794	0,3	Valid
	P4	0,789	0,3	Valid
	P5	0,810	0,3	Valid
	P9	0,699	0,3	Valid
	P14	0,612	0,3	Valid
	P7	0,936	0,3	Valid
	P11	0,631	0,3	Valid
	P18	0,858	0,3	Valid
	P20	0,856	0,3	Valid
	P6	0,741	0,3	Valid
	P8	0,881	0,3	Valid
	P13	0,684	0,3	Valid
	P15	0,732	0,3	Valid
	P17	0,826	0,3	Valid
	P19	0,914	0,3	Valid
Variabel	Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Kemampuan personel dalam penyusunan LK (Y)	P1	0,812	0,3	Valid
	P5	0,837	0,3	Valid
	P6	0,714	0,3	Valid
	P9	0,799	0,3	Valid
	P16	0,878	0,3	Valid
	P15	0,711	0,3	Valid
	P20	0,666	0,3	Valid
	P3	0,864	0,3	Valid
	P4	0,864	0,3	Valid

P7	0,737	0,3	Valid
P10	0,864	0,3	Valid
P13	0,838	0,3	Valid
P17	0,500	0,3	Valid
P18	0,644	0,3	Valid
P19	0,521	0,3	Valid
P2	0,864	0,3	Valid
P8	0,790	0,3	Valid
P11	0,472	0,3	Valid
P12	0,767	0,3	Valid
P14	0,831	0,3	Valid

Tabel diatas menggambarkan hasil uji validitas dari setiap item pertanyaan variabel Pendidikan keuangan, Pengalaman kerja dan Kemampuan personel dalam penyusunan LK, koefisien validitas menunjukkan lebih besar titik kritis 0,3 artinya setiap item pertanyaan dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Pendidikan keuangan (X1)	0,936	0,7	Reliabel
Pengalaman kerja (X2)	0,962	0,7	Reliabel
Kemampuan personel	0,942	0,7	Reliabel

dalam penyusunan LK (Y)			
-------------------------	--	--	--

Tabel di atas menggambarkan hasil uji reliabilitas dari setiap variabel Pendidikan keuangan, Pengalaman kerja dan Kemampuan personel dalam penyusunan LK, koefisien reliabilitas menunjukkan lebih besar titik kritis 0,7, artinya setiap variabel dinyatakan reliabel.

4.3. Deskriptif Tanggapan Responden

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Keuangan (X1)

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Dalam Bidang Kognitif
(Pengetahuan)

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	P1	10	17	0	0	0	27	118	135
		37,0%	63,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	87,4%	
2	P13	13	8	0	1	5	27	59	135
		48,1%	29,6%	0,0%	48,1%	18,5%	100,0%	43,7%	
3	P3	9	17	0	1	0	27	115	135
		33,3%	63,0%	0,0%	3,7%	0,0%	100,0%	85,2%	
4	P4	13	11	3	0	0	27	118	135
		48,1%	40,7%	11,1%	0,0%	0,0%	100,0%	87,4%	
5	P18	11	14	2	0	0	27	117	135
		40,7%	51,9%	7,4%	0,0%	0,0%	100,0%	86,7%	
6	P22	13	13	1	0	0	27	120	135
		48,1%	48,1%	3,7%	0,0%	0,0%	100,0%	88,9%	
Jumlah Skor Total								647	

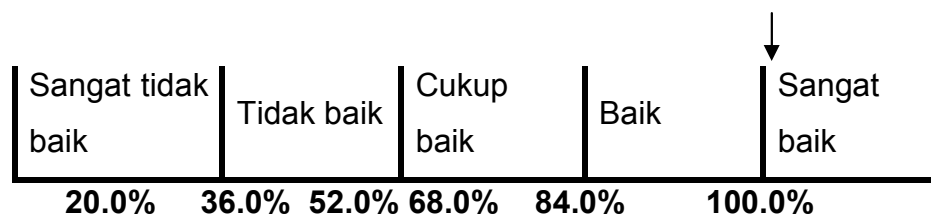
Presentase skor	79,9%
-----------------	-------

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Pendidikan Dalam Bidang Kognitif (Pengetahuan). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Pendidikan Dalam Bidang Kognitif (Pengetahuan) adalah 647. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 6 = 810$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 6 = 162$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
= 129,6
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
= $(647 : 810) \times 100\%$
= 79,9%

Tabel 4.6

**Garis Kontinum Pendidikan Dalam Bidang Kognitif (Pengetahuan)
(79,9%)**



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 6 pernyataan adalah 810. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 647 atau 79,9% dari skor ideal yaitu

810. Dengan demikian Pendidikan Dalam Bidang Kognitif (Pengetahuan) berada pada kategori baik.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Dalam Bidang Afiktif/Skill (Kemampuan)

N o	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	P12	8	17	1	1	0	27	113	135
		29,6 %	63,0 %	3,7%	3,7 %	0,0 %	100,0 %	83,7 %	
2	P14	8	15	3	0	1	27	110	135
		29,6 %	55,6 %	11,1 %	0,0 %	3,7 %	100,0 %	81,5 %	
3	P7	15	12	0	0	0	27	123	135
		55,6 %	44,4 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	100,0 %	91,1 %	
4	P8	9	17	0	1	0	27	115	135
		33,3 %	63,0 %	0,0%	3,7 %	0,0 %	100,0 %	85,2 %	
5	P2	6	21	0	0	0	27	114	135
		22,2 %	77,8 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	100,0 %	84,4 %	
6	P6	14	13	0	0	0	27	122	135
		51,9 %	48,1 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	100,0 %	90,4 %	

7	P19	9	18	0	0	0	27	117	135
		33,3 %	66,7 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	100,0 %	86,7 %	
8	P21	12	15	0	0	0	27	120	135
		44,4 %	55,6 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	100,0 %	88,9 %	
9	P10	9	18	0	0	0	27	117	135
		33,3 %	66,7 %	0,0%	0,0 %	0,0 %	100,0 %	86,7 %	
Jumlah Skor Total								1051	
Presentase skor								86,5%	

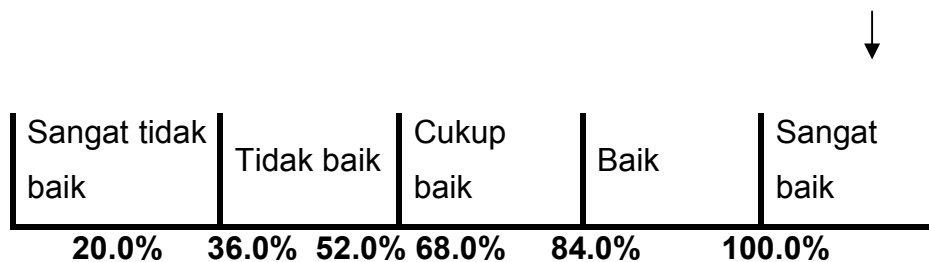
Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden Pendidikan Dalam Bidang Afiktif/Skill (Kemampuan). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Pendidikan Dalam Bidang Afiktif/Skill (Kemampuan) adalah 1051. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 9 = 1215$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 9 = 243$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
= 194,4
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
= $(1051 : 1215) \times 100\% = 86,5\%$

Tabel 4.8

Garis Kontinum Pendidikan Dalam Bidang Afiktif/Skill (Kemampuan)

(86,5%)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 6 pernyataan adalah 1215. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 1051 atau 86,5% dari skor ideal yaitu 1215. Dengan demikian Pendidikan Dalam Bidang Afektif/Skill (Kemampuan) berada pada kategori sangat baik.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Psikometrik /Attitude (Kepribadian)

N o	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	P9	13	14	0	0	0	27	121	135
		48,1 %	51,9 %	0,0%	0,0%	0,0%	100,0 %	89,6 %	
2	P20	6	16	4	0	1	27	107	135
		22,2 %	59,3 %	14,8 %	0,0%	3,7%	100,0 %	79,3 %	
3	P5	13	12	2	0	0	27	119	135
		48,1 %	44,4 %	7,4%	0,0%	0,0%	100,0 %	88,1 %	

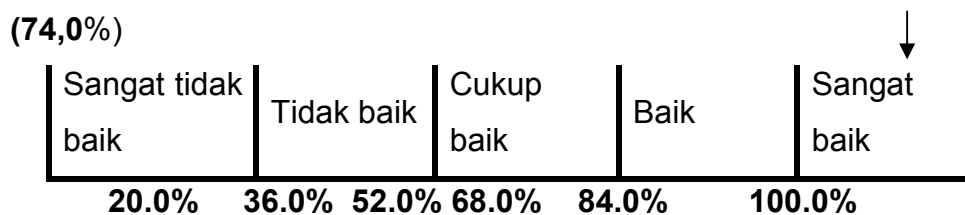
4	P15	5	17	4	0	1	27	106	135
		18,5 %	63,0 %	14,8 %	0,0%	3,7%	100,0 %	78,5 %	
5	P17	7	17	3	0	0	27	112	135
		25,9 %	63,0 %	11,1 %	0,0%	0,0%	100,0 %	83,0 %	
6	P11	13	9	2	1	2	27	54	135
		48,1 %	33,3 %	7,4%	3,7%	7,4%	100,0 %	40,0 %	
7	P16	10	9	2	3	3	27	80	135
		37,0 %	33,3 %	7,4%	11,1 %	11,1 %	100,0 %	59,3 %	
Jumlah Skor Total								699	
Presentase skor								74,0%	

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden Pendidikan Psikometri /Attitude (Kepribadian). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Pendidikan Psikometri /Attitude (Kepribadian) adalah 699. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 7 = 945$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 7 = 189$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
= 151,2
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
= $(699 : 945) \times 100\%$
= 74,0%

Tabel 4.10

Garis Kontinum Pendidikan Psikometri /Attitude (Kepribadian)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 7 pernyataan adalah 945. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 699 atau 74,0% dari skor ideal yaitu 945. Dengan demikian Pendidikan Psikometri /Attitude (Kepribadian) berada pada kategori baik.

Tabel 4.11

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan (X1)

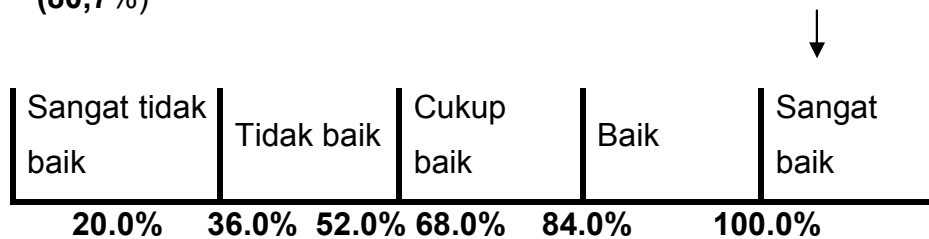
No	Sub Variabel	Skor Total
1	Pendidikan dalam bidang kognitif (pengetahuan)	647
2	Pendidikan dalam bidang Afektif/Skill (Kemampuan)	1051
3	Pendidikan psikometri /Attitude (kepribadian)	699
Jumlah Skor Total		2397
Persentase Skor		80,7%

Tabel di atas menggambarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai Pendidikan Keuangan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Pendidikan Keuangan adalah 2397. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 22 = 2970$

- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 22 = 594$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
= 475,2
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
= $(2397 : 2970) \times 100\%$
= 80,7%

Tabel 4.12
Garis Kontinum Pendidikan Keuangan (X1)
(80,7%)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 22 pernyataan adalah 2970. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 2397 atau 80,7% dari skor ideal yaitu 2970. Dengan demikian Pendidikan Keuangan berada pada kategori baik.

4.3.2. Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Lama Waktu /Masa Kerja

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal

									I
1	P3	9	18	0	0	0	27	117	135
		33,3 %	66,7 %	0,0%	0,0 %	0,0%	100,0 %	86,7 %	
2	P10	14	7	3	0	3	27	56	135
		51,9 %	25,9 %	11,1 %	0,0 %	11,1 %	100,0 %	41,5 %	
3	P12	9	17	0	0	1	27	114	135
		33,3 %	63,0 %	0,0%	0,0 %	3,7%	100,0 %	84,4 %	
4	P16	7	19	1	0	0	27	114	135
		25,9 %	70,4 %	3,7%	0,0 %	0,0%	100,0 %	84,4 %	
Jumlah Skor Total								401	
Presentase skor								74,3%	

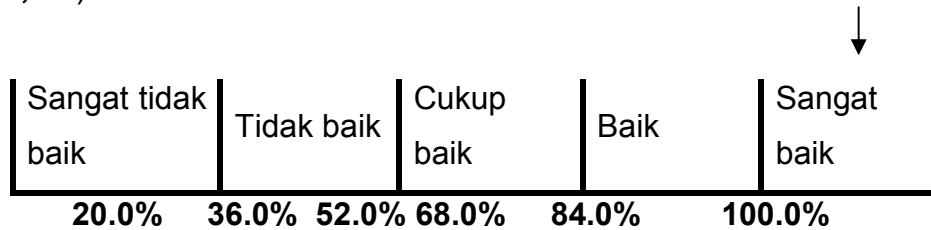
Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden Lama Waktu /Masa Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Lama Waktu /Masa Kerja adalah 401. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 4 = 540$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 4 = 108$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
= 86,4
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
= $(401 : 540) \times 100\%$
= 74,3%

Tabel 4.14

Garis Kontinum Lama Waktu /Masa Kerja

(74,3%)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 4 pernyataan adalah 540. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 401 atau 74,3% dari skor ideal yaitu 540. Dengan demikian Lama Waktu /Masa Kerjaberada pada kategori baik.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengetahuan Dan Ketrampilan Yang Dimiliki

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	P1	10	16	1	0	0	27	117	135
		37,0%	59,3%	3,7%	0,0%	0,0%	100,0%	86,7%	
2	P2	8	18	1	0	0	27	115	135
		29,6%	66,7%	3,7%	0,0%	0,0%	100,0%	85,2%	
3	P4	11	15	1	0	0	27	118	135
		40,7%	55,6%	3,7%	0,0%	0,0%	100,0%	87,4%	
4	P5	11	16	0	0	0	27	119	135
		40,7%	59,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	88,1%	
5	P9	8	16	3	0	0	27	113	135
		29,6%	59,3%	11,1%	0,0%	0,0%	100,0%	83,7%	
6	P14	16	10	1	0	0	27	123	135
		59,3%	37,0%	3,7%	0,0%	0,0%	100,0%	91,1%	

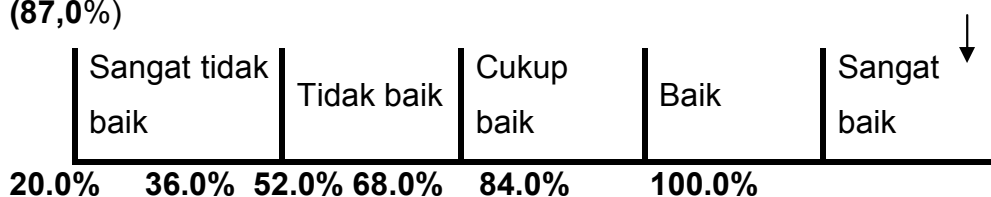
Jumlah Skor Total	705
Presentase skor	87,0%

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Tingkat Pengetahuan Dan Ketrampilan Yang Dimiliki. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Tingkat Pengetahuan Dan Ketrampilan Yang Dimiliki adalah 705. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 6 = 810$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 6 = 162$
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5
= 129,6
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%
= $(705 : 810) \times 100\%$
= 87,0%

Tabel 4.16

Garis Kontinum Tingkat Pengetahuan Dan Ketrampilan Yang Dimiliki (87,0%)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 6 pernyataan adalah 810. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 705 atau 87.0% dari skor ideal yaitu 810. Dengan demikian Tingkat Pengetahuan Dan Ketrampilan Yang Dimiliki berada pada kategori sangat baik.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Penguasaan Terhadap Pekerjaan
Dan Peralatan

N o	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	P7	9	7	4	9	7	27	67	135
		33,3 %	25,9 %	14,8 %	33,3 %	25,9 %	100,0 %	49,6 %	
		8	17	0	1	1	27	111	
2	P11	29,6 %	63,0 %	0,0%	3,7%	3,7%	100,0 %	82,2 %	135
		11	16	0	0	0	27	119	
3	P18	40,7 %	59,3 %	0,0%	0,0%	0,0%	100,0 %	88,1 %	135
4	P20	14	8	2	1	2	27	55	135
		51,9 %	29,6 %	7,4%	3,7%	7,46 %	100,0 %	40,7 %	
Jumlah Skor Total								352	
Presentase skor								65,2%	

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan adalah 352. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

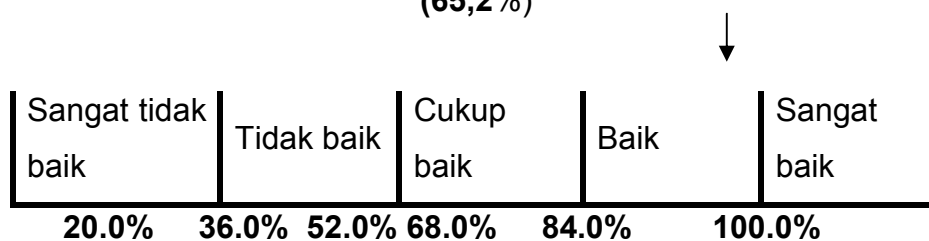
- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 4 = 540$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 4 = 108$
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5

$$= 86,4$$

- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
 $= (352 : 540) \times 100\%$
 $= 65,2\%$

Tabel 4.18

**Garis Kontinum Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan
(65,2%)**



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 4 pernyataan adalah 540. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 352 atau 65,2% dari skor ideal yaitu 540. Dengan demikian Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan berada pada kategori baik.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Mengenai Jenis Pekerjaan

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	P6	9	17	0	1	0	27	115	135
		33,3%	63,0%	0,0%	3,7%	0,0%	100,0%	85,2%	
2	P8	9	17	1	0	0	27	116	135
		33,3%	63,0%	3,7%	0,0%	0,0%	100,0%	85,9%	

		%	%		%		%	%	
3	P13	8	18	0	0	1	27	113	135
		29,6 %	66,7 %	0,0%	0,0 %	3,7%	100,0 %	83,7 %	
4	P15	8	14	5	0	0	27	111	135
		29,6 %	51,9 %	18,5 %	0,0 %	0,0%	100,0 %	82,2 %	
5	P17	8	18	1	0	0	27	115	135
		29,6 %	66,7 %	3,7%	0,0 %	0,0%	100,0 %	85,2 %	
6	P19	10	7	5	1	4	27	67	135
		37,0 %	25,9 %	25,9 %	3,7 %	14,8 %	100,0 %	49,6 %	
Jumlah Skor Total								637	
Presentase skor								78,6%	

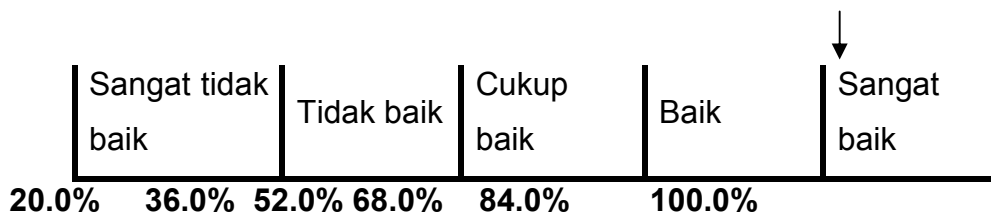
Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai Jenis Pekerjaan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Jenis Pekerjaan adalah 637. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 6 = 810$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 6 = 162$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
= 129,6
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
= $(637 : 810) \times 100\%$
= 78,6%

Tabel 4.20

Garis Kontinum Jenis Pekerjaan

(78,6%)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 6 pernyataan adalah 810. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 637 atau 78,6% dari skor ideal yaitu 810. Dengan demikian Jenis Pekerjaan berada pada kategori sangat baik.

Tabel 4.21

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja (X2)

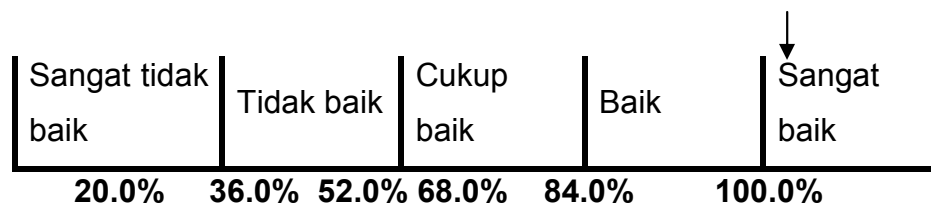
No	Sub Variabel	Skor Total
1	Lama waktu /masa kerja	401
2	Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki	705
3	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	352
4	Jenis pekerjaan	637
Jumlah Skor Total		2095
Persentase Skor		77,6%

Tabel di atas menggambarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai Pengalaman Kerja (X2). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Pengalaman Kerja (X2) adalah 2095. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 22 = 2700$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 22 = 540$
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5
= 432
- Persentase Skor = [(total skor) : nilai maksimum] x 100%
= $(2095 : 2700) \times 100\%$
= 77,6%

Tabel 4.22
Garis Kontinum Pengalaman Kerja (X2)

(77,6%)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 20 pernyataan adalah 2700. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 2095 atau 77,6% dari skor ideal yaitu 2700. Dengan demikian Pengalaman Kerja (X2) berada pada kategoribaik.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan personel dalam penyusunan LK (Y)

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Teknis

N o	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor

									Ide al
1	P1	10	17	0	0	0	27	118	135
		37,0 %	63,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0% %	100,0 %	87,4 %	
2	P5	10	17	0	0	0	27	118	135
		37,0 %	63,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0% %	100,0 %	87,4 %	
3	P6	9	17	1	0	0	27	116	135
		33,3 %	63,0 %	3,7 %	0,0 %	0,0% %	100,0 %	85,9 %	
4	P9	8	16	0	2	1	27	109	135
		29,6 %	59,3 %	0,0 %	7,4 %	3,7% %	100,0 %	80,7 %	
5	P16	17	5	2	0	3	27	57	135
		63,0 %	18,5 %	7,4 %	0,0 %	11,1 %	100,0 %	42,2 %	
6	P15	9	16	2	0	0	27	115	135
		33,3 %	59,3 %	7,4 %	0,0 %	0,0% %	100,0 %	85,2 %	
7	P20	6	21	0	0	0	27	114	135
		22,2 %	77,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0% %	100,0 %	84,4 %	
Jumlah Skor Total								747	
Presentase skor								79,0%	

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden Kemampuan Teknis. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kemampuan Teknis adalah 747.

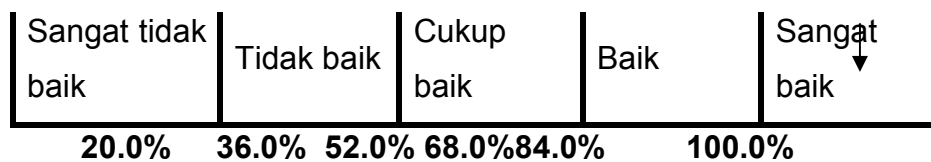
Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 7 = 945$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 7 = 189$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
= 151,2
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
= $(747 : 945) \times 100\%$
= 79,0%

Tabel 4.24

Garis Kontinum Kemampuan Teknis

(79,0%)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 7 pernyataan adalah 945. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 747 atau 79,0% dari skor ideal yaitu 945. Dengan demikian Kemampuan Teknis berada pada kategori baik.

Tabel 4.25

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Bersifat Manusiawi

N o	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	P3	9	18	0	0	0	27	117	135

		33,3 %	66,7 %	0,0%	0,0%	0,0 %	100,0 %	86,7 %	
2	P4	9	18	0	0	0	27	117	135
		33,3 %	66,7 %	0,0%	0,0%	0,0 %	100,0 %	86,7 %	
3	P7	9	16	2	0	0	27	115	135
		33,3 %	59,3 %	7,4%	0,0%	0,0 %	100,0 %	85,2 %	
4	P10	9	18	0	0	0	27	117	135
		33,3 %	66,7 %	0,0%	0,0%	0,0 %	100,0 %	86,7 %	
5	P13	3	15	2	5	2	27	93	135
		11,1 %	55,6 %	7,4%	18,5 %	7,4 %	100,0 %	68,9 %	
6	P17	7	17	2	1	0	27	111	135
		25,9 %	63,0 %	7,4%	3,7%	0,0 %	100,0 %	82,2 %	
7	P18	4	13	2	7	1	27	93	135
		14,8 %	48,1 %	7,4%	25,9 %	3,7 %	100,0 %	68,9 %	
8	P19	3	10	8	4	2	27	89	135
		11,1 %	37,0 %	29,6 %	14,8 %	7,4 %	100,0 %	65,9 %	
Jumlah Skor Total									852
Presentase skor									78,9%

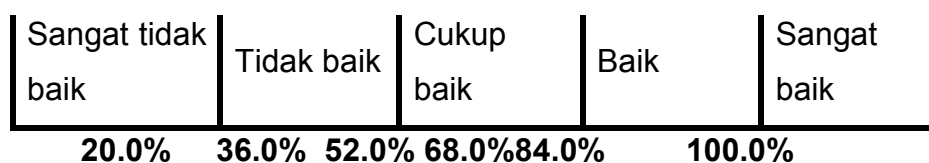
Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden Kemampuan Bersifat Manusiawi. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kemampuan Bersifat Manusiawi adalah 747. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 8 = 1080$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 8 = 216$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
= 172,8
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
= $(747 : 1080) \times 100\% = 79,0\%$

Tabel 4.26

Garis Kontinum Kemampuan Bersifat Manusiawi

(79,0%)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 8 pernyataan adalah 1080. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 747 atau 79,0% dari skor ideal yaitu 1080. Dengan demikian Kemampuan Bersifat Manusiawi berada pada kategori baik.

Tabel 4.27

Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Konseptual

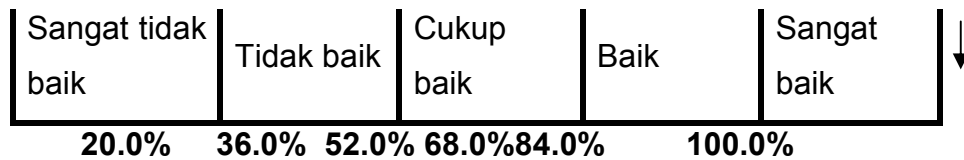
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	P2	9	18	0	0	0	27	117	135

		33,3 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	86,7 %	
2	P8	9	18	0	0	0	27	117	135
		33,3 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	86,7 %	
3	P11	8	18	0	1	0	27	114	135
		29,6 %	66,7 %	0,0 %	3,7 %	0,0 %	100,0 %	84,4 %	
4	P12	12	15	0	0	0	27	120	135
		44,4 %	55,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	88,9 %	
5	P14	9	18	0	0	0	27	117	135
		33,3 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	86,7 %	
Jumlah Skor Total								585	
Presentase skor								86,7%	

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden Kemampuan Konseptual. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kemampuan Konseptual adalah 585. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 5 = 675$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 5 = 135$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
= 108
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
= $(585 : 675) \times 100\%$
= 86,7%

Tabel 4.28
Garis Kontinum Kemampuan Konseptual
(86,7%)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 5 pernyataan adalah 675. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 585 atau 86,7% dari skor ideal yaitu 675. Dengan demikian Kemampuan Konseptual berada pada kategori sangat baik

Tabel 4.29
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Personel
Dalam penyusunan LK (Y)

No	Sub Variabel	Skor Total
1	Kemampuan teknis	747
2	Kemampuan bersifat manusiawi	852
3	Kemampuan Konseptual	585
Jumlah Skor Total		2184
Persentase Skor		80,9%

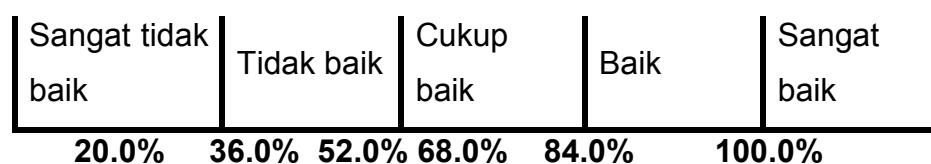
Tabel di atas menggambarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kemampuan Personel Dalam penyusunan LK (Y). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa

skor total Kemampuan Personel Dalampenyu-Sunan LK (Y) adalah 2184. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara:

- Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 27 \times 22 = 2700$
- Nilai Indeks Minimum = $1 \times 27 \times 22 = 540$
- Jarak Interval = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5$
= 432
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
= $(2184 : 2700) \times 100\%$
= 80,9%

Tabel 4.30

Garis Kontinum Kemampuan Personel Dalampenyusunan LK (Y)
(80,9%)



Secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 20 pernyataan adalah 2700. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 2184 atau 80,9% dari skor ideal yaitu 2700. Dengan demikian Kemampuan Personel Dalampenyu-Sunan LK (Y) berada pada kategori baik.

4.4 Pendidikan Keuangan(X1) dan Pengalaman Kerja(X2) Terhadap Kemampuan Personel (Y)

4.4.1 Uji Asumsi Regresi Linier

4.4.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal, maka akan diperoleh taksiran yang bias. Pengujian normalitas dilakukan melalui tes Kolmogorov-Smirnov. Dengan bantuan *software SPSS 20* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.31
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			27
Normal Parameters	a,b	Mean	,0000000
		Std. Deviation	,19091705
Most Extreme Differences		Absolute	,171
		Positive	,171
		Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z			,890
Asymp. Sig. (2-tailed)			,407

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Analisis kenormalan berdasarkan metode Kolmogorov-Smirnov mensyaratkan kurva normal apabila nilai Asymp. Sig. berada di atas batas

maximum error, yaitu 0,05. Adapun dalam analisis regresi, yang diuji kenormalan adalah residual atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak, dari tabel uji normalitas di atas diperoleh nilai sig sebesar 0,407. Karena nilai sig (0,407) > 0,05 maka data di atas dapat digunakan karena variable residu berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan sesuatu dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF). Dengan bantuan *software SPSS 20* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.32
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	"Pendidikan keuangan	,305	3,276
	Pengalaman kerja (X2)	,305	3,276

a. Dependent Variable: Kemampuan personel dalam penyusunan LK (Y)

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap variable bebas dengan nilai mutlak residualnya menggunakan korelasi Rank Spearman. Dengan bantuan *software SPSS 20* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.33
Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual
Spearman's rho	"Pendidikan keuangan	Correlation Coefficient	,033
		Sig. (2-tailed)	,871
		N	27
	Pengalaman kerja (X2)	Correlation Coefficient	,114
		Sig. (2-tailed)	,571
		N	27

Dari output di atas dapat dilihat bahwa terdapat korelasi yang tidak signifikan. Hal ini dilihat dari nilai p-value (Sig) yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4.4 Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara Pendidikan Keuangan(X1), Pengalaman Kerja(X2)dengan Kemampuan Personel (Y)digunakan analisis korelasi berganda (R).

Tabel 4.34
Analisis Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,914	,907	,19871

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja (X2),
"Pendidikan keuangan

Berdasarkan hasil output *software SPSS* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,956. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Pendidikan Keuangan(X₁), Pengalaman Kerja(X₂)dengan Kemampuan Personel (Y).

4.4.5 Analisis Pengaruh Parsial

Analisis pengaruh parsial digunakan untuk mengetahui seberapa erat pengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Analisis pengaruh parsial berdasarkan hasil pengolahan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.35
Besarnya Pengaruh Secara Parsial

Variabel	Standardized Coefficients	Correlations	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
	Beta	Zero-order		
X ₁	0,459	0,909	0,417	41,7%
X ₂	0,539	0,922	0,497	49,7%

Pengaruh parsial diperoleh dengan mengalikan *standardized coefficient beta* dengan *zero-order*. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Pendidikan Keuangan(X₁) terhadap Kemampuan Personel(Y) secara parsial adalah 41,7%, besarnya pengaruh Pengalaman Kerja(X₂) terhadap Kemampuan Personel(Y) secara parsial adalah sebesar 49,7%.

4.4.6 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Pendidikan Keuangan(X₁) dan Pengalaman Kerja(X₂) terhadap Kemampuan Personel (Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,956)^2 \times 100\% \\
 &= 91,4\%
 \end{aligned}$$

Artinya variabel Pendidikan Keuangan(X₁) dan Pengalaman Kerja(X₂) memberikan pengaruh sebesar 91,4% terhadap Kemampuan Personel (Y). Sedangkan sisanya sebesar 8,6% merupakan kontribusi variabel lain selain Pendidikan Keuangan(X₁) dan Pengalaman Kerja(X₂).

4.4.7 Menguji Keberartian Koefisien Regresi

4.4.7.1 Pengujian Hipotesis Secara Overall (Uji F)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji F.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Pendidikan Keuangan(X_1) dan Pengalaman Kerja(X_2) terhadap Kemampuan Personel (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari Pendidikan Keuangan(X_1) dan Pengalaman Kerja(X_2) terhadap Kemampuan Personel (Y).

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji:

$$F = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Kriteria Uji : 1. Terima Ho jika F hitung < F tabel

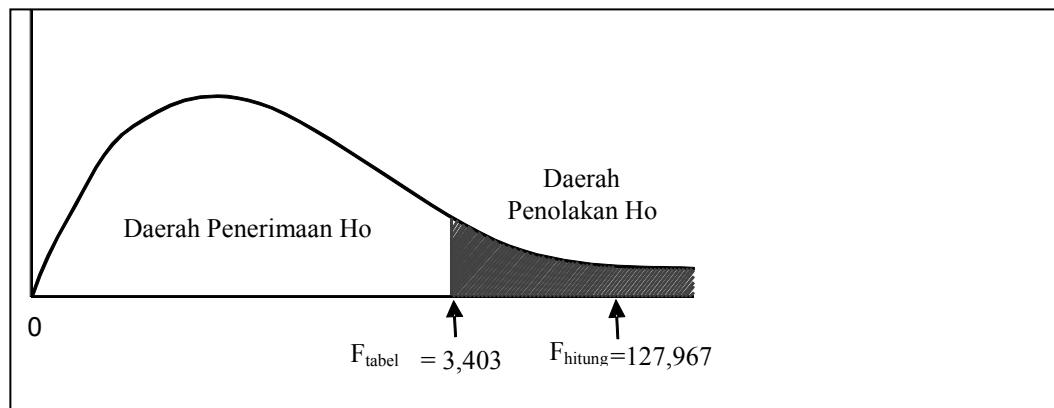
2. Tolak Ho jika F hitung \geq F tabel

F tabel = $F_{\alpha; (df1, df2)}$; df1 = k , df2 = n-k-1

Hasil uji F berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.36
Pengujian Hipotesis Secara Overall (Uji F)

F hitung	df	F tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
127,967	df1 = 2	3,403	0,000	Ho ditolak	Ada pengaruh
	df2 = 24				(Signifikan)



Gambar 4.2

Daerah Penolakan H_0 Pada Pengujian Secara Bersama-sama

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 127,967. Karena nilai F hitung ($127,967 > 3,403$), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Pendidikan Keuangan(X_1) dan Pengalaman Kerja(X_2) terhadap Kemampuan Personel (Y).

4.4.7.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

Hipotesis :

- $H_{01} : \beta_1 = 0$ Pendidikan Keuangan(X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Personel (Y).

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ Pendidikan Keuangan(X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Personel (Y).

- $H_{02} : \beta_2 = 0$ Pengalaman Kerja(X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Personel (Y).

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ Pengalaman Kerja(X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Personel (Y).

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji :

$$t_{\text{hit}} = \frac{b}{Se(b)}, \text{ derajat bebas} = n-k-1$$

Kriteria Uji : 1. Terima H_0 jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

2. Tolak H_0 jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.37
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	df	t tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X1	4,244	24	2,064	0,000	Ho ditolak	Signifikan
X2	4,985	24	2,064	0,000	Ho ditolak	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel X_1 memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (4,244) > t tabel (2,064), maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Pendidikan Keuangan(X_1) terhadap Kemampuan Personel (Y).

2. Variabel X_2 memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (4,985) > t tabel (2,064), maka H_0 ditolak. Oleh

karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Pengalaman Kerja(X_2) terhadap Kemampuan Personel (Y).

4.4.8 Pengaruh Pendidikan Keuangan(X_1) dan Pengalaman Kerja(X_2) Terhadap Kemampuan Personel (Y)

Untuk melihat pengaruh Pendidikan Keuangan(X_1) dan Pengalaman Kerja(X_2) Terhadap Kemampuan Personel (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kemampuan Personel

X_1 = Pendidikan Keuangan

X_2 = Pengalaman Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Hasil pengolahan *software SPSS 20* untuk analisis regresi berganda disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.38
Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	-0,298	0,166	-1,790	0,086
X1	0,499	0,118	4,244	0,000
X2	0,500	0,100	4,985	0,000

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,298 + 0,499X_1 + 0,500X_2$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,298. Artinya, jika variabel Kemampuan Personel (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Pendidikan Keuangan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kemampuan Personel akan bernilai 0,298.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kemampuan Personel. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pendidikan Keuangan (X_1) dengan Kemampuan Personel (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,499 mengandung arti untuk setiap penambahan Pendidikan Keuangan (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kemampuan Personel (Y) 0,499.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pengalaman Kerja (X_2) dengan Kemampuan Personel (Y). Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,500 mengandung arti untuk setiap penambahan Pengalaman Kerja (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kemampuan Personel (Y) sebesar 0,500.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan mengenai pengaruh pendidikan kualifikasi khusus dan pengalaman kerja terhadap

kemampuan personel keuangan di Koopsau I, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Secara parsial pendidikan kualifikasi khusus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan personel keuangan di Koopsau I yang menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan kualifikasi khusus maka akan berdampak pada kemampuan personel keuangan yang semakin tinggi, demikian pula sebaliknya semakin buruk pendidikan kualifikasi khusus maka akan berdampak pada kemampuan personel keuangan yang semakin rendah dengan besar pengaruh sebesar 41.7%. Dengan melihat hasil ini diharapkan Dinas Keuangan dapat menyusun kurikulum pendidikan kualifikasi khusus penyusunan LK bagi personel keuangan. Pendidikan ini diharapkan dapat mencakup penguasaan bidang kognitif atau pengetahuan, dalam bidang skill atau kemampuan dan dalam bidang psikometri/attitude atau kepribadian.

b. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan personel keuangan di Koopsau I yang menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja maka akan berdampak pada kemampuan personel keuangan yang semakin baik pula, sebaliknya semakin buruk pengalaman kerja maka akan berdampak pada kemampuan personel keuangan yang semakin buruk pula dengan besar pengaruh sebesar 49.7%. Dengan melihat hasil penelitian dapat disimpulkan disini bahwa pengalaman kerja juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas yang dilaksanakan oleh personel di Koopsau I. Karena Pengalaman kerja merupakan proses pembelajaran yang berulang-ulang. Sehingga dapat diartikan pengalaman kerja adalah proses pembelajaran berdasarkan pengalaman yang telah ada dari berbagai macam pekerjaan dan persoalan yang terjadi sehingga dapat meminimalkan kesalahan berulang, dan dapat

mempercepat penyelesaian persoalan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki.

c. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan kualifikasi khusus dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap Kemampuan personel keuangan di Koopsau I dengan besar pengaruh sebesar 91.4%, sedangkan sisanya sebesar 8.6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka disampaikan beberapa saran yang dapat diuraikan berikut ini.

5.2.1 Saran Praktis.

a. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Pendidikan terhadap Kemampuan Personel Keuangan dalam menyusun Laporan keuangan di Koopsau I Jakarta. Melalui penelitian ini diharapkan Kepala Dinas Keuangan TNI AU berkoordinasi dengan Kemku dan Kemhan merumuskan kembali kebijakan-kebijakan mengenai pendidikan khusus mengenai tatacara penyusunan Laporan Keuangan baik SDM, kurikulum, maupun sarana dan prasarana pendukung. Hal ini dimaksudkan agar Lembaga pendidikan yang ada di satuan maupun di luar satuan keuangan dapat dijadikan sebagai *starting point* dalam membentuk kualitas pengetahuan dan intelektualitas bagi perwira keuangan dengan memasukkan kurikulum pelajaran yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan penyusunan LK.

b. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan personel Keuangan dalam menyusun Laporan keuangan di Koopsau I Jakarta. Melalui hasil penelitian ini diharapkan Pembinaan profesi dalam tata atur personel keuangan agar dalam proses perekrutan maupun mutasi personel keuangan hendaknya dilakukan secara profesional dan terorganisir sehingga diharapkan Tim penyusun LK harus personel yang benar-benar mempunyai pengalaman kerja yang cukup dan berpengalaman.

c. Dalam meningkatkan persepsi atau penilaian yang baik bagi personel Keuangan terhadap penyusunan LK di Koopsau I maka dapat di upayakan dengan mengoptimalkan penyelenggaraan kerjasama yang baik dalam pembinaan teknik dan rekonsiliasi antar Kemku, Kemhan, UO, wilayah, dan Satker.

5.2.2 Saran Akademis/Teoritis.

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian maupun bahan referensi yang dapat memperkaya khasanah keilmuan di Universitas Pertahanan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia yang meneliti pada aspek Pendidikan dan Pengalaman Kerja Personel.

b. Hasil dari penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, Oleh karena itu disarankan bagi para pembaca atau peneliti selanjutnya untuk dapat memperkaya indikator variabel maupun mengembangkan variabel yang ada, sehingga diharapkan hasil signifikansi dalam penelitian berikutnya akan lebih meningkat serta adanya rekomendasi-rekomendasi baru yang dapat mendukung dalam mewujudkan Laporan Keuangan yang

dapat dipertanggungjawabkan khususnya dalam menuju pencapaian opini BPK menjadi WTP.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku dan Jurnal:

- Alwi Syafaruddin, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Barthos, Basir. (2004). Manajemen Sumber daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Bloom, Benjamin S., etc. (1956). Taxonomy of Educational Objectives : The Classification of Educational Goals, Handbook I Cognitive Domain. New York : Longmans, Green and Co.
- Clifford J. Drew (2017) Penelitian Pendidikan Merancang dan melaksanakan penelitian pada bidang pendidikan, Cetakan pertama, PT Indeks, Jakarta.
- Dr. Nur Indriantoro, M.sc., Akuntan (2002) Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan manajemen cetakan ke-2 BPFE- Yogyakarta.
- Dr. M. Kadarisman, (2014) Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia, Cetakan ketiga, PT. Grafindo Persada : Jakarta.
- Gibson & Ivancevich & Donnely. 1994. Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses. Edisi keempat Erlangga : Jakarta.
- Harsono, (2011), Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu (2007) Organisasi dan Motivasi, Jakarta PT Bumi Aksara
- Johnson, Elaine B. (2007) Contextual Teaching dan Learning. Bandung: MLC.
- M. Ali (2005) Kamus Besar Bahasa Indonesia Penerbit Pustaka Amani, Jakarta.
- Marsono, (2016) Metode Penelitian Kuantitatif Metode penelitian kuantitatif langkah-langkah menyusun skripsi, tesis, Media, Bogor.
- Manulang. (1984). Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia : Jakarta.

- Moenir, A.S. 2008. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ridwan. (2014). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Jakarta: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Murai Kencana.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 1984, Manajemen Personalia, Edisi III, Yogyakarta: BPFE.
- Robbin, Stephen, P. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi Lengkap. Jakarta. Salemba Empat.
- S Hadi - Yogyakarta: Ekonisia, (2006). Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke-25. CV Alfabeta Bandung.
- Soehardi, Sigit. (2001) Metode Penelitian Survei, Jakarta, LP3ES.
- Syah Muhibbin, (1995) Psikologi Belajar, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Stepen P. Robbins dalam bukunya Perilaku Organisasi (2003) kemampuan atau abilities.
- Thoha,Miftah (1995) perilaku organisasi. Konsep dasar dan aplikasi, Jakarta:Rajawali.
- Winardi. (1983) Asas-Asas Manajemen. Bandung : Offset Alumni.

B. *On Line* Internet:

- Indikator Pendidikan. <https://raflengerungan.wordpress.com/korupsi-dan-pendidikan/rana-kognitif-afektif-psikomotorik>.
- Pengertian Kemampuan. <https://idtesis.com/pengertian-kemampuan>.
- Pengertian Pendidikan. <http://belajarpsikologi.com/pengertian-pendidikan-menurut-ahli>

Pengertian Kemampuan. <https://idtesis.com/pengertian-kemampuan>.

Pengertian Pengalaman Kerja. <http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/02/pengertian-pengalaman-kerja.html>.

Pengertian Kemampuan. <http://infodanpengertian.blogspot.co.id/2015/04/pengertian-kemampuan-ability-menurut.html>.

C. Dokumen:

Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2012 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

Pasal 55 ayat (2) Undang-Undang (UU) Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 171/PMK.05/2007 sebagaimana telah diubah dengan 233/PMK.05/2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 171/PMK.05/2007 tentang Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat.

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP).

Petunjuk pelaksanaan Kementerian Pertahanan RI, Nomor: Juklak/06a/VII/2015 tentang perubahan penyusunan laporan keuangan di lingkungan Kemhan dan TNI.