

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

***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***

Johan Krismawati¹
(krismajohan@yahoo.com)

Abstrak -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

¹ Johan Krismawati adalah mahasiswa program studi Strategi Pertahanan Udara, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan Indonesia.

Abstract - 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

PENDAHULUAN

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 teralokasikan².

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).³ 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 Government*” 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

² Program kerja dan Anggaran Koopsau I TA 2016.

³Petunjuk pelaksanaan Kementerian Pertahanan RI, Nomor: Juklak/06a/VII/2015 tentang perubahan penyusunan laporan keuangan di lingkungan Kemhan dan TNI.

berbunyi wajar dengan pengecualian bisa berakibat menurunnya pelaksanaan reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh pemerintah. Adapun yang menjadi penilaian BPK yaitu 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.⁴ 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.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis dapat kemukakan pernyataan masalah (*problem statement*) dalam tesis ini adalah pendidikan keuangan dan 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 kerja terhadap kemampuan personel keuangan dalam rangka menyusun laporan keuangan di Koopsau I?
- c. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan keuangan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kemampuan personel keuangan dalam rangka menyusun laporan keuangan di Koopsau I?

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.

⁴ <https://www.Kemhan.go.id> tentang BPK RI berikan Rekomendasi kepada Kemhan/TNI

untuk capai opini WTP.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

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.

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 I yang berkualitas, sehingga dapat mendukung penyusunan LK Unit organisasi TNI AU.

Indikator Pendidikan Keuangan

Pendidikan dalam bidang kognitif (pengetahuan)⁵

- 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.

Pendidikan dalam bidang Afiktif / Skill (Kemampuan)

⁵ Benyamin Bloom 1956 Cognitive domain Mckey New York..

- 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.

Pendidikan psikomatik /Attitude (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.

Indikator yang mempengaruhi Pengalaman kerja

- 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 personel 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 terkonsip 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.

Indikator kemampuan dasar⁶

- a. **Technical Skill (Kemampuan Teknis)** adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan

⁶ Robert R.Katz 2008, dalam Moenir.

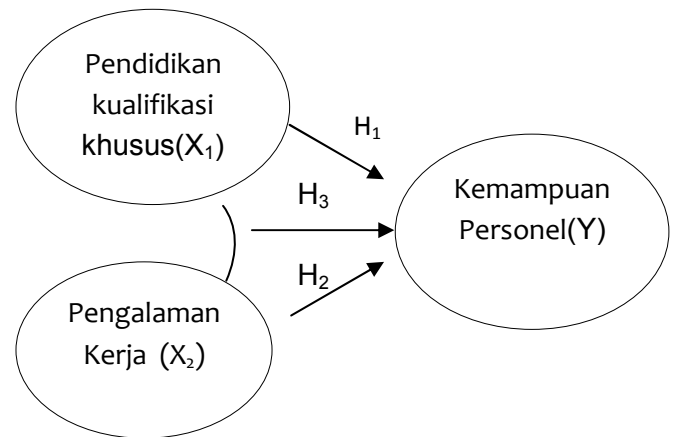
yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Mampu mengoperasikan dan menguasai Aplikasi LK sesuai proses dan prosedur yang telah ditentukan.

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 diantara unsur-unsur itu. Mampu merencanakan setiap kegiatan yang harus dilaksanakan dalam penyusunan LK.

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian tesis ini, penulis menggunakan model kerangka berfikir seperti pada (gambar 2.2). Dimana sebagai dependen variabel (Y) 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 Kerangka Pemikiran

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.

Hipotesis

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.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif⁷ dengan pendekatan regresi linier berganda.

⁷ Marsono, (2016) Metode Penelitian Kuantitatif Metode penelitian kuantitatif
8 | Jurnal Prodi Strategi Pertahanan Udara | November 2017 | Volume 3

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 hasilnya terhadap suatu populasi itu.

Data.

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*).

Data Sekunder. Data sekunder merupakan data yang sudah ada (*already exist*) dan tidak diperlukan usaha yang besar untuk mendapatkannya.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi.⁸ 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

langkah-langkah menyusun skripsi, tesis, Media, Bogor.

⁸ Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung

dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan yang langsung diperoleh dari data.

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.

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.

Populasi. Menurut Sugiyono (2017), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik 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.

Sampel. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh* adalah 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.

Teknik Analisis Data

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.

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

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

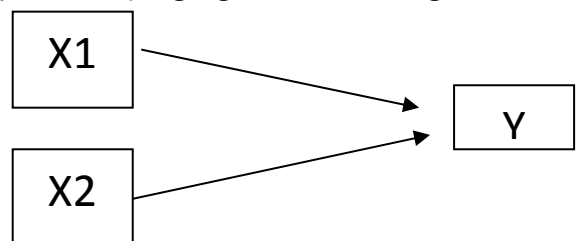
Keeratan hubungan jika dilihat dari kriteria Guilford:

Tabel 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

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

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:



Penulis menggunakan analisis regresi ganda dua prediktor pada penelitian saat ini, rumus ini digunakan karena terdapat dua variabel. 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 :

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

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

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.

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:

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

$H_a : \beta \neq 0 \rightarrow$ 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.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil ini 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.

Uji reliabilitas

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.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Ket
Pendidikan keuangan (X_1)	0,936	0,7	Reliabel
Pengalaman kerja (X_2)	0,962	0,7	Reliabel
Kemampuan personel dalam penyusunan LK (Y)	0,942	0,7	Reliabel

Deskriptif Tanggapan Responden

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Keuangan (X1)

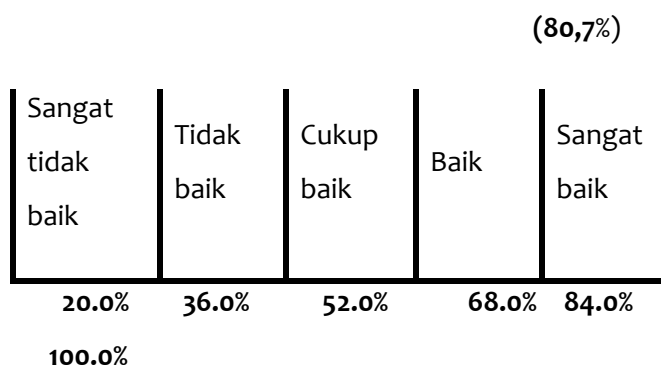
No	Sub Variabel	Skor Total
1	Pendidikan dalam bidang kognitif (pengetahuan)	647
2	Pendidikan dalam bidang Afiktif/Skill (Kemampuan)	1051
3	Pendidikan psikometri /Attitude (kepribadian)	699
Jumlah Skor Total		2397
Persentase Skor		80,7%

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 = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5 = 475,2

- Persentase Skor = $\frac{[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100}{100} = \frac{(2397 : 2970) \times 100\%}{100} = 80,7\%$

Garis Kontinum Pendidikan Keuangan (X1)



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.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja (X2)

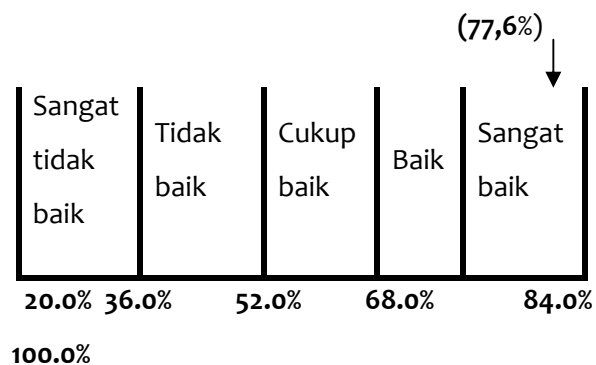
Tabel di atas menggambarkan

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%

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 = $[\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}] : 5 = 432$
- Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\% = (2095 : 2700) \times 100\% = 77,6\%$

Garis Kontinum Pengalaman Kerja (X₂)



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 kategori baik.

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%

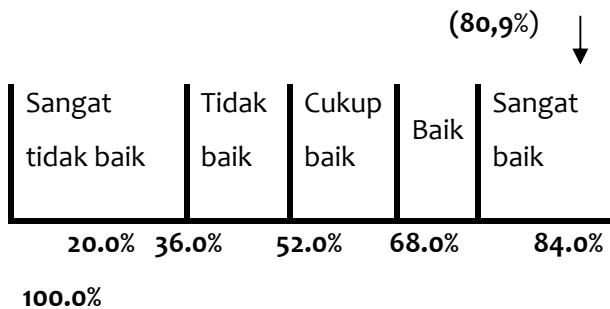
Tabel di atas menggambarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kemampuan Personel Dalam penyusunan LK (Y). Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total Kemampuan Personel Dalam penyusunan LK (Y) adalah 2184. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam 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 = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$

$$= (2184 : 2700) \times 100\%$$

$$= 80,9\%$$

**Garis Kontinum Kemampuan Personel
Dalampenyusunan LK (Y)**



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 Dalampenyusunan LK (Y) berada pada kategori baik.

Uji Normalitas

Dengan bantuan *software* SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	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 diatas diperoleh nilai sig sebesar 0,407. Karena nilai sig (0,407) > 0,05 maka data di atas dapat digunakan karena variable residu berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF). Dengan bantuan *software* SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kemampuan personel dalampenyusunan LK (Y)

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

Uji Heteroskedastisitas

Dengan bantuan *software SPSS 20* diperoleh hasil sebagai berikut:

	Standardized Residuals
Spearman "Pendidikan ke Correlation Coefficient	,033
Sig. (2-tailed)	,871
N	27
Pengalaman ke 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.

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).

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).

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 :

Variabel	Standardized Coefficients	Correlations	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh 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%.

Koefisien Determinasi

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

$$KD = R^2 \times 100\% = (0,956)^2 \times 100\%$$

= 91,4%

Artinya variabel Pendidikan Keuangan(X_1) dan Pengalaman Kerja(X_2) memberikan pengaruh sebesar 91,4% terhadap Kemampuan Personel (Y). Sedangkan sisanya sebesar 8,6% merupakan kontribusi variabel lain selain Pendidikan Keuangan(X_1) dan Pengalaman Kerja(X_2).

Menguji Keberartian Koefisien Regresi

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.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari Pendidikan Keuangan(X_1) dan Pengalaman Kerja(X_2) terhadap Kemampuan Personel (Y).

H_a : 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 H_0 jika F hitung < F tabel

2. Tolak H_0 jika F hitung \geq F tabel

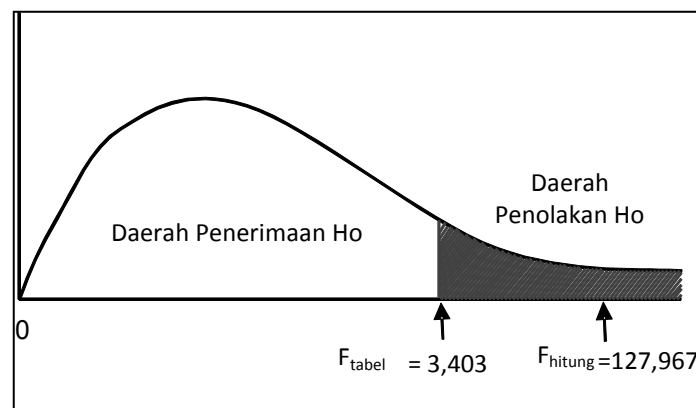
F tabel = $F_{\alpha; (df_1, df_2)}$; $df_1 = k$, $df_2 = n - k - 1$

Hasil uji F berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel Pengujian Hipotesis secara Overall

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

(Uji F)



Gambar Daerah Penolakan H_0 Pada Pengujian Secara Bersama-sama

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 127,967. Karena nilai F hitung ($127,967$) > F tabel ($3,403$), 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).

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 :

- $H_{0_1} : \beta_1 = 0$ Pendidikan Keuangan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Personel (Y).

$H_{a_1} : \beta_1 \neq 0$ Pendidikan Keuangan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Personel (Y).

- $H_{0_2} : \beta_2 = 0$ Pengalaman Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan Personel (Y).

$H_{a_2} : \beta_2 \neq 0$ 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:

Varia bel	t hitung	df	t tabel	Sig	Ket	Kesim pulan
X1	4,244	24	2,064	0,000	Ho ditolak	Sig nifikan
X2	4,985	24	2,064	0,000	Ho ditolak	Sig nifikan

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).

Analisis Regresi Berganda

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

X₁ = Pendidikan Keuangan

X₂ = Pengalaman Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂= Koefisien Regresi

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

Tabel 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 :

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

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,298. Artinya, jika variabel Kemampuan Personel (Y)

tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Pendidikan Keuangan(X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) 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 X₁ bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pendidikan Keuangan(X₁) dengan Kemampuan Personel (Y). Koefisien regresi variabel X₁ sebesar 0,499 mengandung arti untuk setiap pertambahan Pendidikan Keuangan(X₁) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kemampuan Personel (Y) 0,499.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X₂ bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pengalaman Kerja(X₂) dengan Kemampuan Personel (Y). Koefisien regresi variabel X₂ sebesar 0,500 mengandung arti untuk setiap pertambahan Pengalaman Kerja(X₂) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kemampuan Personel (Y) sebesar 0,500.

SIMPULAN DAN SARAN

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 ⁹³ juga sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas yang Pendidikan dan Pengalaman Kerja... | **Johan Krismawati** 19

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.

Saran

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 memasukan 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.

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 Personalialia. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Moerir, 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 Personalialia, 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.